



UC/FPCE-2014

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Para ser “Grande”, Sê Voluntário!

O impacto do voluntariado numa Instituição de Reabilitação de pessoas com deficiência

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Aconselhamento e Desenvolvimento sob a orientação da Professora Doutora Cristina Petrucci Albuquerque

Para ser “Grande”, Sê Voluntário! O impacto do voluntariado numa Instituição de Reabilitação de pessoas com deficiência

Este estudo visa analisar o impacto do voluntariado com pessoas com deficiência, na ótica do voluntário, tendo como objetivos a análise das funções motivacionais dos voluntários, as suas atitudes perante esta população e os benefícios adquiridos nesta experiência.

Os dados foram recolhidos junto de uma amostra de 61 voluntários, de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 17 e os 61 anos, a efetuarem o voluntariado na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra. Para o efeito, foram utilizados a Escala de Atitudes em Relação à Incapacidade (*Attitudes to Disability Scale for People with Disabilities-ADS-D (G)*) (Power, Green & WHOQOL-DIS Groups, 2010), o Inventário de Funções do Voluntariado (*Volunteer Functions Inventory*), de Clary et al. (1998) e uma Entrevista. A última foi realizada a 41 voluntários.

Os resultados obtidos revelaram que, ao nível das atitudes, os voluntários consideram que existe muita discriminação, vivenciada por pessoas com deficiência e que existe um diminuto reconhecimento quanto aos ganhos que este tipo de população pode vivenciar. Por outro lado, consideram que existem atitudes positivas quanto às perspetivas atuais e futuras e que as pessoas com deficiência não são vistas como um fardo para a sua rede familiar e para a sociedade. Ao nível das funções motivacionais para o exercício da atividade verificou-se que os voluntários consideram relevante as novas experiências que adquirem e que uma das funções mais valorizada traduz-se na expressão de valores ligados ao altruísmo, valores humanitários e de preocupação com os outros. Os voluntários não exercem a atividade por ser algo bem visto pelos outros e não vêm o voluntariado como forma de redução da culpa ou um escape aos próprios problemas. Relativamente aos benefícios, são muito diversos, destacando-se benefícios ligados ao bem-estar emocional (por exemplo, maior autoestima, maior tranquilidade), a uma melhor compreensão e a uma perceção mais positiva das pessoas com deficiência.

Palavras chave: voluntariado, pessoas com deficiência, funções motivacionais, atitudes, benefícios

To be "Great" Be Volunteer! The impact of volunteering in an Institution for Rehabilitation of Disabled People

This study aims to analyze the impact of volunteering with people with disabilities, from the point of view of the volunteer, having as objectives to analyse motivational functions of the volunteers, their attitudes toward this population and the benefits gained from this experience.

Data were collected from a sample of 61 volunteers of both sexes, aged between 17 and 61 years, and doing volunteering in the Cerebral Palsy Association of Coimbra. The following instruments were used: the *Attitudes to Disability Scale for People with Disabilities-ADS-D (G)* (Power, Green & WHOQOL-DIS Groups, 2010), the *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998) and an Interview. The latter was carried out with 41 volunteers.

The results revealed that in terms of attitudes, volunteers consider that there is a lot of discrimination experienced by people with disabilities and there is a small recognition of the gains that such people can experience. In addition, they consider that there are positive attitudes about the current and future prospects of people with disabilities, and that they are not seen as a burden by their family network and society. In terms of motivational functions to perform the activity, it was found that volunteers consider relevant the new experiences they acquire and that one of the most valued functions lies in the expression of values related to altruism, humanitarian values and concern for others. Volunteers do not pursue the activity because it is something highly valued by others and do not see volunteering as a way of reducing guilt or escape from their own problems. Regarding benefits, they are very diverse, especially benefits related to emotional wellbeing (e. g., increase in self-esteem and tranquility) and benefits related to a better understanding and a more positive perception of people with disabilities.

Keywords: Volunteering, people with disabilities, motivational functions, attitudes, benefits

Agradecimentos

À Professora Doutora Cristina Petrucci Albuquerque, minha professora e orientadora de mestrado que foi fundamental neste último ano da minha formação académica. Agradeço toda a disponibilidade e motivação com que me orientou, a exigência sempre pedida, apoio e incentivo. Um sincero agradecimento pela confiança em mim demonstrada. Sem a sua colaboração este trabalho não seria possível.

À Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra, casa que sempre tão bem me acolheu, onde tanto aprendi e me tornou em grande parte daquilo que sou hoje. Não esquecerei todos os momentos em que fui voluntária, todos os sorrisos que trouxe comigo aos longo das muitas semanas de atividade. Não esquecerei a minha experiência enquanto estagiária e as lições de humildade que adquiri na Quinta da Conraria. Não esquecerei e estou eternamente grata.

A todos os voluntários que colaboraram na investigação e um agradecimento muito especial a todos os técnicos do Gabinete de Voluntariado, nomeadamente à Carina Leal, à Rita Elias e à Kim Almeida.

Aos meus pais, sempre presentes nesta fase fundamental da minha vida. Sei que nunca duvidaram.

À tia Lena e à avô São, que sempre me olharam com orgulho e que cuidaram de mim quando mais precisei.

Aos meus avôs, avó Lena e avô Zé, madrinha Margarida, tio Luís, prima Viviana e afilhada Salomé, minha família e o meu maior suporte.

Índice

Introdução.....	6
I- Enquadramento conceptual.....	7
1. Voluntariado	7
1.1 Conceito	7
1.2 Funções do Voluntariado.....	9
1.3 Benefícios do Voluntariado.....	12
2. Voluntariado e Deficiência.....	15
2.1 Atitudes	15
II- Objetivos	17
III- Metodologia.....	18
1. Amostra	18
2. Instrumentos	22
3. Procedimentos	25
IV- Resultados.....	25
1. ADS-(G)	25
1.1 Resultados por itens	25
1.2 Resultados por fatores e total	27
1.3 Resultados em função do contacto prévio com a deficiência.....	27
1.4 Resultados dos antigos e novos voluntários	28
2. Inventário de Funções de Voluntariado.....	28
2.1 Resultados por itens	28
2.2 Resultados por fatores e total	30
2.3 Resultados em função do contacto prévio com a deficiência.....	30
2.4 Resultados dos antigos e novos voluntários	31
3. Reaplicação	32
3.1 ADS-(G).....	32
3.2 Inventário de Funções de Voluntariado.....	32
4. Entrevistas	33
V- Discussão	44
VI- Conclusões	50
Bibliografia	51
Anexos.....	54

Introdução

Ao longo dos últimos anos, o voluntariado tem sido um conceito cada vez mais debatido e uma prática alvo de grande atenção, principalmente com a nomeação do Ano Internacional do Voluntariado em 2001, pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Diversos são os estudos que analisam o voluntariado em diversos contextos, nomeadamente em contexto hospitalar, escolar, com população idosa e escassos são os que se debruçam sobre o voluntariado com a população com deficiência, em contexto de reabilitação.

É neste contexto que surge o presente trabalho, o qual visa perceber como funciona o voluntariado com este tipo de população e analisar, na ótica dos voluntários, quais as suas motivações para este tipo de atividades e com uma população tão específica, quais as suas atitudes em relação à deficiência e quais os benefícios adquiridos desta experiência.

A presente dissertação encontra-se organizada em seis capítulos. O primeiro capítulo corresponde ao Enquadramento Concetual, onde é analisado o conceito de Voluntariado, quais as suas funções e benefícios e ainda onde é relacionado o voluntariado com a deficiência, através da análise das atitudes. No segundo capítulo apresentam-se os principais objetivos deste estudo. O terceiro capítulo direciona-se para a metodologia utilizada, nomeadamente no que concerne à amostra, aos instrumentos e aos procedimentos utilizados. Segue-se a apresentação dos resultados, no quarto capítulo, e a sua discussão, no quinto capítulo, de forma a compreender o seu significado e as suas implicações. O último capítulo faz um balanço do trabalho realizado, com a conclusão.

I – Enquadramento conceptual

1. Voluntariado

1.1 Conceito

Todos os anos existem milhões de pessoas a dedicarem o seu tempo e energia a ajudar os outros. Uma importante manifestação de utilidade e solidariedade humana é o voluntariado, em que as pessoas oferecem a sua companhia e prestação de serviços para os mais vulneráveis (Clary et al., 1998).

Os voluntários muitas vezes procuram ativamente oportunidades para ajudarem os outros, podem deliberar a quantidade de tempo que têm para se voluntariar, a extensão do seu envolvimento e o grau em que determinadas atividades se encaixam com as suas próprias necessidades pessoais (Clary et al., 1998).

O estudo do voluntariado tem gerado múltiplas conceções teóricas, não existindo ainda nenhuma teoria que seja consensual e que integre as diversas abordagens. Esta multiplicidade e esta falta de consenso deve-se ao voluntariado poder ser contemplado por diversas disciplinas, existindo entre elas algumas contradições no próprio processo de construção deste conceito (Hustinx, Cnaan & Handy, 2010).

Wilson (2000) considera que a própria definição de voluntariado é um problema, na medida em que abrange uma vasta gama de atividades díspares. Talvez seja ousado querer explicar esta multiplicidade de atividades numa só teoria.

O mesmo autor (Wilson, 2000) defende que se deve ter em conta três aspetos para o desenvolvimento de uma teoria do voluntariado. Primeiro, deve-se ter em conta a complexidade do fenómeno que é o voluntariado e abranger uma ampla variedade de tipos de atividades, setores e organizações. Em segundo lugar, o voluntariado é estudado em múltiplas disciplinas, que vão desde a economia e a sociologia, à gestão. Existe pouco consenso sobre qual das perspetivas teóricas se adequam mais ao estudo do voluntariado.

Diferentes disciplinas atribuem diferentes significados e funções ao voluntariado. Por exemplo, ao nível económico, o voluntariado é visto essencialmente como o trabalho não remunerado, onde os voluntários exercem atividade como investimento do seu capital humano (Freeman, 1997). Por seu turno, e para ilustrar apenas mais uma perspetiva disciplinar, sociólogos e cientistas políticos vêem o voluntariado como expressão de princípios sociais como a solidariedade, coesão social e democracia (Putman, 2000).

A explicação teórica mais sistemática da natureza multidimensional do voluntariado foi desenvolvida por Hustinx e Lammertyn (2003) que avançaram com um quadro analítico de estilos de voluntariado com base em três critérios. O primeiro relacionado com a natureza do trabalho voluntário ser essencialmente multidimensional (motivações, frequência de voluntariado, tipos de atividades). O segundo indica que o voluntariado é um

fenómeno de múltiplas camadas que requer vários níveis de análise (estrutural, cultural, mas também ao nível do voluntariado individual, da organização e do contexto mais amplo). Finalmente o voluntariado é uma realidade onde diversas dimensões estruturais e culturais estão interligadas, por isso devem ser analisadas simultaneamente, de forma a entender as suas interações complexas e a revelar estilos distintos de voluntariado.

O voluntariado é uma construção social com múltiplas definições, o que é entendido como voluntariado é uma questão da perceção do publico (Hustinx et al., 2010).

As definições costumam-se focar naquilo que o trabalho voluntário não é. Neste sentido, o voluntariado não é biologicamente necessário, não é um trabalho pago, não é um trabalho escravo ou forçado e não é o fornecimento de cuidados a familiares. Apesar de tudo isto, continua a existir uma dificuldade em compreendermos o que o voluntariado é (Hustinx et al., 2010).

Cnaan e Amroffell (1994) e Cnaan, Handy, e Wadsworth (1996) analisaram mais de 200 definições de voluntariado através da análise de conteúdo e revelaram que todas as definições abordam a prestação de tempo, o trabalho e a experiência e são centradas em quatro eixos, designadamente: o livre arbítrio; a disponibilidade e natureza da remuneração (isenção de impostos, por exemplo); a proximidade dos beneficiários e uma agência formal (implica a ajuda no âmbito de uma organização) (cit. por Hustinx et al., 2010).

O voluntariado apresenta características gerais, nomeadamente as ações dos voluntários serem voluntárias, querendo isto dizer que devem ser realizadas as atividades sem nenhum tipo de obrigações. Implica uma tomada de decisão que se baseia nas motivações pessoais da pessoa em causa e deve ter como objetivo ajudar as pessoas de forma satisfatória (Snyder & Omoto, 2008).

Apesar desta controvérsia quando à natureza deste fenómeno, o voluntariado é um conceito cada vez mais valorizado, constando no enquadramento jurídico da lei portuguesa. O art. 2º, da lei n.º 71/98, de 3 de Novembro estipula as Bases do enquadramento jurídico do voluntariado e define o voluntariado como um conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Esta lei foi fundamental para o reconhecimento do papel dos voluntários em Portugal.

O Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro, regulamenta a lei referida anteriormente, criando as condições necessárias para promover e apoiar o voluntariado. Considera que “O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada, na solução dos problemas que afetam a sociedade em geral” (artigo n.º 239 de 1999).

No âmbito internacional, foi estabelecido o Ano Internacional do

Voluntariado em 2001, pela Organização das Nações Unidas (ONU), que considera que o voluntariado é exercido por jovens ou adultos que dedicam o seu tempo a atividades que não implicam remuneração, existindo um interesse pessoal ou cívico implícito (Ferreira, 2013). O ano Europeu do voluntariado, em 2011, foi mais um marco para promover a mudança da perceção do voluntariado em Portugal, tendo sido realizado o primeiro estudo português sobre esta temática e a sua prevalência (Delicado & Ferrão, 2002).

Considera-se que existem dois tipos de voluntariado, o voluntariado informal e o voluntariado formal. O voluntariado informal relaciona-se com a prestação de cuidados, a prestação de ajuda a vizinhos, familiares ou a idosos. O voluntariado formal, como referido anteriormente, implica também a ajuda mas no âmbito de uma organização (Parboteeach, Cullenb, & Lim, 2004).

Delicado e Ferrão (2002) classificam o voluntariado como dirigente e não dirigente. O primeiro diz respeito a tarefas de gestão realizadas pelos voluntários e o segundo está ligado a tarefas mais rotineiras, onde está implícito o envolvimento direto com o público-alvo.

O voluntariado é portanto, um indicador de coesão social e participação cívica (Putman, 2000).

1.2 Funções do Voluntariado

A motivação para o voluntariado é um fenómeno, já há muito investigado pela psicologia (MacNeela, 2008).

Segundo Cnaan, Handy, e Wadsworth (1996, cit. por Miller et al., 2005), o voluntariado é uma atividade livremente escolhida que está ligada a motivações intrínsecas e é realizada durante o tempo livre.

Clary e Snyder (1999, cit. por Miller et al., 2005) consideram que as motivações mais comuns para o voluntariado são os valores pessoais, o desenvolvimento de uma melhor compreensão de si mesmo e a valorização pessoal, sendo o altruísmo um dos fatores para as pessoas se voluntariarem.

Pode-se aceitar a hipótese de que existem seres humanos altamente altruístas, que são capazes de se sacrificar pelo bem dos outros ou pode-se aceitar a ideia de que o voluntariado é praticado de forma a promover os próprios interesses, necessidades e desejos. Existe uma dualidade entre motivações altruístas (p.ex. “Eu queria ajudar os outros”) e egoístas (p.ex. “O voluntariado pode promover a minha carreira”), mas ambas podem ser motivações para o voluntariado. Muitas vezes, o voluntário é um ser altruísta e a sua atividade está ligada com os seus interesses (Shye, 2009). Muitos modelos assentam nesta dualidade conceptual, incluindo o modelo de Clary e Miller (1986) que encontraram uma correlação positiva entre motivações altruístas e egoístas.

Clary e Miller (1986) defendem a análise funcional das motivações para o voluntariado. Consideram que as mesmas atitudes poderiam servir funções diferentes para diferentes pessoas e que a tentativa de mudar de atitudes teria sucesso se abordassem as funções que servem essas atitudes.

Por conseguinte, as proposições centrais de uma análise funcional de voluntariado é que o ato de voluntariado pode ser bastante semelhante mas pode refletir diferentes processos motivacionais (Clary et al., 1998).

Ainda segundo a teoria funcional da motivação do voluntário, o envolvimento no trabalho voluntário é uma junção das motivações dos indivíduos para o voluntariado e das oportunidades oferecidas no ambiente de trabalho voluntário para atender às suas necessidades (Clary et al., 1998).

De acordo com a abordagem funcional, os motivos representam as funções servidas pelas ações. A mesma ação pode servir diferentes funções e essas funções envolvem desejos conscientes do indivíduo (Clary et al., 1998).

O IFV (Clary et al., 1998) representa um conjunto abrangente de afirmações (30) para avaliar as motivações para o voluntariado e identificou seis funções gerais, sendo elas: os Valores, a Experiência, as Relações Sociais, a Carreira, a Proteção e a Autoestima (Shye, 2009).

Os Valores (*Value*) estão relacionados com a oportunidade do voluntariado proporcionar ao indivíduo a expressão de valores relacionados com o altruísmo, valores humanitários e a preocupação com os outros (Clary et al., 1998).

A Experiência (*Understanding*) está ligada a novas experiências de aprendizagem e à oportunidade de adquirir conhecimentos teóricos e exercitar competências (Clary et al., 1998).

As Relações Sociais (*Social*) referem-se a motivações referentes às relações com os outros, ou seja, o voluntariado pode oferecer oportunidades de estar com os próprios amigos, fazer novas amizades e exercer uma atividade vista com bons olhos pelos outros (Clary et al., 1998).

A Carreira (*Career*) prende-se com vantagens que poderão existir ligadas à carreira e que podem ser adquiridas através da participação no trabalho voluntário. Abrangem, por exemplo, desde as oportunidades de exploração da carreira até à valorização do currículo (Clary et al., 1998).

A Proteção (*Protective*) relaciona-se com processos associados com o funcionamento do ego, redução da culpa por ser mais feliz do que os outros, ou seja, à proteção de sentimentos negativos. Pode ser visto como um escape dos problemas, ou até ajudar a ultrapassar os próprios problemas pessoais como pode fazer com que se sintam menos sozinhos (Clary et al., 1998).

A Autoestima (*Enhancement*) envolve a relação do ego com o afeto, o desenvolvimento pessoal, o obter satisfação relacionada com o crescimento pessoal e a autoestima (Clary et al., 1998).

Em suma, estas seis funções envolvem uma ampla gama de motivações pessoais e sociais que promovem este tipo de comportamento sustentado de ajuda (Clary et al., 1998).

Numa amostra de meia-idade, utilizando o IFV, as funções mais significativas são a Autoestima, a Experiência e os Valores, sendo as menos relevantes a Carreira, a Proteção e as Relações Sociais (Clary et al., 1998).

Um estudo realizado na Universidade de Aveiro teve como objetivo analisar as funções motivacionais para o voluntariado de estudantes

universitários. Abarcou 31 voluntários (9 sexo masculino e 22 do sexo feminino, com idade média de 24 anos), que foram avaliados através do IFV. Os resultados indicaram que as funções mais valorizadas são a Experiência e Valores e a função Proteção é a menos relevante (Ferreira, 2013).

Um outro estudo sobre a mesma temática foi realizado numa organização sem fins lucrativos em Phoenix, Arizona, que contratava voluntários pontualmente para atividades na comunidade local (Allison, Okun & Dutridge, 2002). O objetivo era comparar as motivações dos voluntários, tendo por base o IFV. A amostra era constituída por 129 sujeitos que se ofereceram para exercer voluntariado pontual na comunidade. Os resultados indicaram que os voluntários consideraram como funções relevantes os Valores, seguindo-se a Autoestima e a Experiência. As funções Carreira, Proteção e Relações Sociais foram consideradas pouco significativas (Allison, Okun & Dutridge, 2002).

Além disso, a função Valores demonstrou ser um preditor significativo da frequência de voluntariado. Uma explicação para este facto é que as pessoas que têm fortes convicções altruístas comprometem-se e envolvem-se mais na sua atividade de voluntariado, pois permite-lhes expressar as suas crenças altruístas. A função Relações Sociais constituíram um preditor negativo da frequência do voluntariado, talvez porque as pessoas são motivadas pela pressão dos outros e não por motivações intrínsecas. Isto significa que as pessoas se envolvem em atividades de voluntariado devido à opinião dos outros e não devido a uma vontade própria de querer ajudar, levando-as a desistir mais facilmente das atividades (Allison, Okun & Dutridge, 2002).

Outro estudo (Clary et al., 1998) foi realizado com estudantes universitários do Minnesota para avaliar a motivação de pessoas que fazem voluntariado, sobre os respetivos benefícios e como estes indicadores influenciam a sua intenção de continuar a exercer voluntariado. A amostra era constituída por 177 mulheres e 192 homens, que prestaram 40 horas de serviço comunitário obrigatório numa Instituição à sua escolha durante 12 semanas. Envolveram-se em uma variedade de atividades que iam desde a prestação de cuidados a crianças até trabalhar em abrigos. Preencheram o Inventário de Funções de Voluntariado na primeira reunião que tiveram e aproximadamente 12 semanas depois foram inquiridos sobre os benefícios, se estavam satisfeitos com a atividade que escolheram e se pretendiam continuar. Os resultados revelaram que os sujeitos que indicavam que as suas funções motivacionais iniciais tinham sido cumpridas eram mais propensos a relatar que estavam satisfeitos com a sua experiência de voluntariado e tinham a intenção de continuar a exercer voluntariado no mesmo local ou noutra local. Os participantes que tinham uma elevada motivação para serem voluntários e que receberam benefícios relevantes, eram mais propensos a indicar que estariam ativos no voluntariado nos próximos 5 anos. Em síntese, os voluntários que exerciam atividade em serviços que lhes proporcionavam benefícios correspondentes às suas motivações iniciais acreditavam que iriam continuar a fazer voluntariado ao

longo das suas vidas, enquanto que o mesmo não acontecia com aqueles em que a atividade não proporcionou benefícios relevantes (Clary et al., 1998).

Questionar um voluntário do porquê de desempenhar aquela atividade não está isento de controvérsias, nomeadamente, o problema da desejabilidade social, ou seja, pedir aos voluntários que refiram as suas motivações pode levá-los a darem respostas politicamente corretas, não correspondendo à verdade, pelo que o ideal será pedir que refiram os motivos das pessoas que se voluntariam no geral. Assim, as suas respostas baseiam-se na avaliação geral que fazem, não comprometendo as suas verdadeiras motivações pessoais. Outra questão relacionada com o questionar aos voluntários sobre o porquê de serem voluntários pode estar ligada com a possibilidade de os voluntários não terem plena consciência das suas motivações, e nesse caso, o recurso a motivações explicitamente formuladas poderá minimizar o problema, ou seja, apresentar ao voluntário uma lista de motivações e a partir dessas ele identificar com quais mais se identifica (Shye, 2009).

Um estudo que analisou o voluntariado em geral, foi realizado com a população de Israel (Shye, 2009), abarcou uma amostra de 1500 adultos (sujeitos com idade mínima de 20 anos), tendo todos respondido por telefone a um questionário. Eram questionados sobre dezasseis possíveis motivações para o voluntariado no geral. A amostra foi extraída da população geral, não tendo sido sinalizadas organizações específicas de voluntariado, sendo o objetivo deste procedimento abarcar depoimentos de todas as pessoas da sociedade sobre as motivações para o voluntariado em geral. Os resultados indicaram que as pessoas com educação superior, os de classe socioeconómica elevada e os mais religiosos são mais propensos a serem voluntários. As motivações foram muito valorizadas pela amostra (62% dos entrevistados consideraram um ou mais motivos como muito importantes). Foi valorizado também o voluntariado a nível social, nomeadamente o desenvolver novas amizades e o sentimento de que contribuem para a sociedade (ambos com 62%). O facto de conseguirem expressar a sua personalidade (50%) e as suas crenças (44%) é visto como algo importante. As motivações consideradas menos relevantes são o alívio de preocupações pessoais e a melhoria das condições económicas (Shye, 2009).

1.3 Benefícios do Voluntariado

Ao envolverem-se em atividades de voluntariado, as pessoas prestam trabalho não remunerado, doando o seu tempo a grupos e organizações que não atribuem nenhuma compensação monetária em troca (Borgonovi, 2008).

Os benefícios do voluntariado estão relacionados com a qualidade da experiência dos voluntários. A satisfação com o trabalho voluntário depende da combinação entre os objetivos motivacionais do indivíduo e o cumprimento desses objetivos (Clary et al., 1998).

O voluntariado pode levar a um maior bem-estar e as pessoas que se sentem bem podem ser mais propensas a envolverem-se no trabalho voluntário (Borgonovi, 2008). Assim e segundo a revisão efetuada por

Miller et al. (2005), existem inúmeros benefícios do voluntariado a nível individual e do bem-estar pessoal, nomeadamente na satisfação com a vida, na autoestima, na auto percepção da saúde, na capacidade funcional, na mortalidade, na felicidade, no controlo sobre a vida, na saúde física e na depressão.

A título exemplificativo, pode apontar-se um estudo de Moen, Dempster – McClain e Williams (1992, cit. por Miller et al., 2005) realizado com uma amostra de 313 mulheres casadas e com filhos que foram entrevistadas em 1956 e 30 anos depois. Todas elas realizaram atividades de voluntariado intermitentes. Os resultados indicaram que a participação no voluntariado estava positivamente relacionada com a capacidade funcional, a qual foi avaliada através de itens que indicavam idas à igreja, ao cinema, visitar amigos, subir e descer escadas, caminhar ou fazer trabalhos pesados em casa.

Middleton e Kelly (1996, cit. por Miller et al., 2005) estudaram o desenvolvimento da personalidade de alunos adolescentes que participavam em atividades de serviço à comunidade (30 a 40 horas de serviço comunitário que envolviam contacto interpessoal). Os resultados indicaram que o serviço comunitário produzia efeitos positivos nomeadamente o aumento da empatia e a autoestima.

Um outro estudo teve como objetivos perceber as razões para o envolvimento inicial no voluntariado e a sua prossecução ao longo do tempo (MacNeela, 2008). Envolveu entrevistas a 26 voluntários de instituições de saúde e de assistência social na Irlanda, com faixas etárias dos 20 aos 60 anos. Tinham realizado atividades de voluntariado entre 6 meses e 40 anos. Todos os voluntários identificaram razões iniciais para o voluntariado. Os resultados indicaram que os voluntários continuaram na atividade devido aos benefícios que tiram dela, ou seja, a realização das suas motivações, bem como recompensas inesperadas que tiram da interação com o ambiente onde se encontram. Benefícios ligados à aprendizagem e compreensão tiveram um impacto mais elevado (exemplos de alguns testemunhos dos voluntários: “Eu aprendi algumas coisas sobre mim...”; “Abriu-me portas que eu nem sabia que existiam ... aprende-se algo todos os dias”). Foi referido a redução da culpa por terem uma vida boa, como um motivo, em vez de um benefício. Benefícios de carreira tomaram formas diferentes, dependendo do estágio da carreira do voluntário (pode ser útil no início de uma carreira-proporciona experiência prática; nas pessoas com carreiras já formadas o benefício relaciona-se com a aquisição de novos contactos). Benefícios sociais foram mencionados por um pequeno número de voluntários (um dos voluntários referiu nesta categoria que via a organização como uma família e que esta permitiu sentir-se integrado de uma forma geral, tanto na Instituição como na comunidade) (MacNeela, 2008).

Outro estudo realizado pelo Departamento de Recreação, Parques e Turismo da Carolina do Norte em Greenboro, avaliou os benefícios do voluntariado para pessoas com deficiência e sem deficiência (Miller et al., 2002). Envolveu estudantes universitários (idades entre os 19 e os 37 anos,

sendo 85% com menos 25 anos) e adolescentes de uma escola de educação especial para alunos com deficiência (dificuldades cognitivas moderadas e graves e idades compreendidas entre os 12 e 18 anos). Os primeiros foram incentivados a trabalhar de forma cooperativa com os alunos de educação especial, na prestação de serviços à comunidade, e a maioria tinha uma experiência limitada ou nenhuma experiência com pessoas com deficiência. Após 2 semestres de trabalho, os benefícios para os participantes com deficiência foram o orgulho (sentiam-se satisfeitos com as suas realizações e mostravam aos seus pares o que tinham conseguido fazer, como por exemplo, uma gaiola para pássaros), desenvolvimento de competências (aumentaram as competências sociais; competências ao nível da utilização de uma variedade de ferramentas, como serrotes, martelos e competências ligadas à resolução de problemas e a aprendizagem a se adaptarem a novas situações), corresponsabilização (começaram a ter iniciativa e liderança, fazendo também algumas sugestões) e aumento da interação social e comunicação verbal. Benefícios para os participantes sem deficiência foram a mudança positiva de atitude em relação à deficiência e um aumento da interação social (Miller et al., 2002).

Bogban e Taylor (1999, cit. por Miller et al., 2002) consideraram importante que pessoas com deficiência exerçam voluntariado, para que sejam parte integrante da comunidade, visto que estar na comunidade não é apenas a presença física, mas sim ter a oportunidade de interagir e formar relacionamentos com outros membros da comunidade. Fazer parte da comunidade é contribuir para esta, o que pode ser efetuado através do voluntariado.

O voluntariado como atividade para pessoas com deficiência é uma área praticamente inexplorada, sendo o foco recrutar pessoas sem deficiência para auxiliar nos serviços onde estão pessoas com deficiência. Através do voluntariado, as pessoas com deficiência poderiam ajudar nas suas comunidades a melhorar a qualidade de vida dos outros (Miller et al., 2002) e estas atividades poderiam afetar significativamente os seus níveis de independência, funcionamento, saúde física e mental, empregabilidade, uso positivo do tempo livre e qualidade de vida (Miller et al., 2005).

Brill (1994, cit. por Miller et al., 2005) fez um estudo sobre os benefícios do voluntariado para indivíduos com deficiência, solicitando a 13 professores de educação especial que refletissem sobre o impacto dos seus alunos nas atividades (315 estudantes adolescentes com deficiência leve ou profunda). Os professores relataram mudanças positivas na socialização dos alunos e mudanças ao nível do comportamento (aumento do comportamento adequado, diminuição do comportamento disruptivo) nos locais de voluntariado. Muitos generalizaram estas mudanças para a sala de aula e demonstraram um melhor desempenho académico. Também verificaram uma melhoria das habilidades funcionais, incluindo o tempo da tarefa, nível de conforto em situações novas, melhor higiene, melhor manuseamento de bandejas e cadeiras de rodas. Observaram ainda um aumento da verbalização e das expressões faciais.

2. Voluntariado e Deficiência

2.1 Atitudes

Ser voluntário junto de pessoas com deficiência remete para o papel que o contacto poderá exercer ao nível das atitudes em relação à deficiência. No entanto, a análise da influência do contacto nas atitudes face a pessoas com deficiência apresenta diversas contradições. De seguida veremos que alguns estudos revelam que o contacto não é tudo, outros revelam que o contacto não leva a mudanças de atitudes e noutros verifica-se a importância do contacto.

Rimmerman et al. (2000) testaram as atitudes de estudantes voluntários israelianos em relação a crianças com perturbações do desenvolvimento. Eram 139 estudantes universitários com uma média de idades de 21,6 anos. A maioria era do sexo feminino (113 estudantes), cerca de metade alunos do primeiro ano (69 estudantes), quase um terço alunos do segundo ano (46 estudantes) e os restantes (24 alunos) eram estudantes do terceiro ano ou de pós-graduação. Foram todos entrevistados, sobre o seu contacto prévio com a deficiência e sobre a sua vontade de serem responsáveis por uma criança com perturbação do desenvolvimento. Foram testadas as atitudes em quatro subgrupos: 1) estudantes com contacto prévio e atual; 2) estudantes apenas com contacto atual; 3) estudantes apenas com contacto prévio; e 4) estudantes sem contacto atual ou anterior. Como instrumento foi utilizado o *Disability Factor Scale-General-DFS-G* (Siller et al., 1967, cit. por Rimmerman et al., 2000), que é constituído por 69 itens, e que avalia as atitudes em relação a nove tipos de incapacidades (por exemplo, amputação, paralisia, cancro). Além deste instrumento, questionaram os voluntários sobre o contacto prévio com a deficiência (frequência, tempo do contacto prévio, se tem pessoas com deficiência na família). Preencheram o questionário duas vezes, no início do estudo e passados quatro meses de contacto. No início do estudo, os resultados indicaram que os estudantes sem contacto prévio com a deficiência e com contacto prévio revelaram uma menor rejeição e menor ansiedade em relação a este contacto com a deficiência. Os resultados após quatro meses indicaram que apenas os estudantes com contacto prévio e atual percebiam menos limitações nas crianças com perturbações do desenvolvimento. Os alunos com atual, mas nenhum contacto prévio, não tinham a mesma atitude favorável em relação as pessoas com deficiência. Por conseguinte, o contacto em si é um bom indicador, mas para desenvolver uma visão mais equilibrada e realista da deficiência é o tempo de contacto que é fundamental para a modificação das atitudes. A principal conclusão foi que a associação entre o contacto e as atitudes estava relacionada com o tempo de exposição dos voluntários a pessoas com deficiência.

Para além do tempo de contacto, a estruturação de um ambiente favorável na situação de contacto é fundamental para a promoção de atitudes positivas e a correção de atitudes negativas. A proximidade de alunos com e sem deficiência em sala de aula não resulta automaticamente em atitudes positivas (Wong, 2008). Com efeito, Wong (2008), ao rever a investigação

disponível, indica que a inclusão não leva automaticamente a amizades e ao contacto entre alunos com e sem deficiência. Shapiro (1999, cit. por Wong, 2008) considerou que o contacto social não provocaria necessariamente uma mudança favorável de atitudes em relação à pessoa com deficiência. Um outro fator que pode facilitar uma mudança de atitudes em relação à pessoa com deficiência é o conhecimento sobre a natureza da deficiência, que pode conduzir a que o aluno desenvolva empatia.

A ausência de mudança de atitudes verifica-se noutro estudo realizado em Hong Kong (Wong, 2008), onde se analisaram as atitudes de alunos sem deficiência em relação a pessoas com deficiência numa escola secundária com 389 estudantes. Foram examinados os contactos diários na sala de aula, sendo as atitudes medidas no início e no final do ano letivo. Os resultados indicaram que os alunos tiveram atitudes menos favoráveis em relação às pessoas com deficiência intelectual do que em relação às pessoas com deficiência motora, visual ou auditiva. O ambiente educacional de Hong Kong apresenta grandes barreiras quanto à adoção de práticas inclusivas eficazes na sala de aula. Os estudantes de Hong Kong partilham o objetivo de atingir um máximo desempenho académico, levando-os a serem competitivos, existindo nesta cultura um forte sentimento de rivalidade e elitismo em contexto de sala de aula. A não existência de práticas inclusivas em contexto de sala de aula acaba por justificar a falta de mudança de atitudes apesar do contacto e da proximidade física.

A antecipação de reações negativas por parte dos outros pode também influenciar as atitudes individuais. Assim, Hendrickson, Shokoohi-Yekta, Hamre-Nietupski, e Gable (1996) examinaram as atitudes de estudantes em relação à formação de amizades com colegas com deficiências graves. A maioria dos estudantes revelou que estavam dispostos a formar amizades com este tipo de população, sendo uma das motivações altruístas. Consideravam-se responsáveis por iniciar a amizade, tendo considerado como barreiras à formação desta amizade o medo de não aceitação do seu próprio círculo de amigos.

O contacto como fator importante é verificado por Fichten, Cutler e Schipper (2005) que realizaram um estudo sobre os efeitos do voluntariado com crianças com deficiência nas atitudes em relação à mesma. Avaliaram as atitudes de 71 voluntários (55 mulheres e 16 homens), todos novos no voluntariado com crianças com deficiência. Tinham uma média de idade de 49 anos e 11 tinham filhos com algum tipo de deficiência (motora, auditiva). Foram avaliados antes e depois do voluntariado, num intervalo de 4 a 10 meses. Os resultados indicaram que o voluntariado diminuiu a distância social e teve maior impacto sobre o conforto e facilidade. Os resultados indicaram que o voluntariado com crianças com deficiência altera as opiniões das pessoas, as quais se sentem mais confortáveis com pessoas com deficiência, existindo uma maior facilidade no comportamento, nomeadamente na maneira como agem. Isto leva a que a distância social entre as pessoas com e sem deficiência diminua, levando-as a interagir com maior naturalidade no futuro.

Face ao exposto, pode concluir-se que o contacto com as pessoas com deficiência é uma variável a considerar na formação de atitudes favoráveis ou desfavoráveis em relação a elas (Rimmermam et al., 2000).

O melhor método para aumentar a compreensão, reduzir a discriminação e preconceito e facilitar a interação entre pessoas com e sem deficiência é experimentar um contacto próximo onde exista uma base de igual para igual, um igual estatuto para ambas as partes. Esse contacto, além de promover o conforto durante a interação, proporciona oportunidades para alterar os pensamentos negativos que poderiam ter e desafiar estereótipos, aumentando as expectativas de autoeficácia sobre a capacidade de interagir eficazmente com os pares com deficiência (Fichten, Cutler & Schipper, 2005).

II - Objetivos

A temática do voluntariado numa Instituição de reabilitação, nomeadamente com população com algum tipo de deficiência, encontra-se pouco explorada, sendo escassos os estudos existentes, tal como especificado no enquadramento teórico. Em Portugal, até à data, e tanto quanto é do nosso conhecimento, não foi desenvolvido nenhum estudo sobre esta temática.

De uma forma geral, este estudo visa avaliar, na ótica dos voluntários, a sua experiência de voluntariado numa Instituição de reabilitação. São considerados dois grupos, os voluntários antigos, que já exerciam voluntariado antes de Setembro de 2013 e os voluntários novos que começaram a exercer voluntariado a partir dessa data.

Tem objetivos específicos referentes a três grandes domínios: as atitudes em relação às pessoas com deficiência; as motivações para o exercício do voluntariado; e a recolha de informação relativa a outros indicadores do voluntariado, com destaque para os referentes aos benefícios do voluntariado.

Atitudes

- a) Analisar as atitudes dos voluntários em relação às pessoas com deficiência;
- b) Examinar as atitudes, tendo em conta o contacto prévio que os voluntários tiveram com a deficiência;
- c) Analisar as atitudes, tendo em conta se são voluntários antigos ou voluntários novos;
- d) Analisar se existiram mudanças de atitudes, no decurso da própria experiência de voluntariado;

Motivações

- e) Analisar as funções motivacionais para o exercício da atividade de voluntariado;
- f) Examinar as motivações, tendo em conta o contacto prévio que os voluntários tiveram com a deficiência;

g) Analisar as motivações, tendo em conta se são voluntários antigos ou voluntários novos;

h) Analisar se as funções motivacionais dos voluntários se alteraram, no decorrer do voluntariado;

Outros indicadores/ Benefícios:

i) Analisar o porquê dos voluntários fazerem ou continuarem a fazer voluntariado na Instituição em causa;

j) Identificar os aspetos negativos ou desvantagens que tiveram que enfrentar;

k) Analisar os benefícios gerais da sua experiência;

l) Analisar a influência do voluntariado ao nível da carreira académica ou vida profissional e bem-estar emocional;

m) Verificar se a compreensão em relação à deficiência se alterou;

n) Analisar quais as novas aprendizagens feitas;

o) Analisar se existiram benefícios sociais nesta experiência.

III - Metodologia

1. Amostra

A recolha da amostra foi realizada na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC). Visa promover a inclusão social da população que se encontra numa situação de desvantagem, especialmente, pessoas com deficiência ou incapacidades.

A escolha da Instituição tem por base o número substancial dos voluntários que esta Instituição comporta e a dimensão fundamental que estes têm no funcionamento da Instituição.

O total da amostra é constituído por 61 voluntários, existindo 26 (42,6%) que iniciaram a atividade de voluntariado antes de Setembro de 2013, designados como voluntários antigos e 35 que iniciaram a partir de Setembro de 2013, designados voluntários novos (57,4%). Estes dois grupos de sujeitos não diferem significativamente entre si em termos de idade cronológica ($t=-.935$; $\text{sig}=.354$) e género ($\chi^2(1)=1.48$, $p=.22$).

Relativamente à faixa etária, a amostra é constituída por sujeitos com idades compreendidas entre os 17 e os 61 anos de idade ($M= 24,98$; $DP= 8,60$). A distribuição dos sujeitos por faixas etárias, pode ser observada na Tabela 1, verificando-se que a larga maioria dos sujeitos se situa na faixa dos 21 aos 30 anos ($n= 31$) (cf. Tabela 1).

Tabela 1. Distribuição dos sujeitos por idade

	N	%
17-20	22	36,1
21-30	31	50,9
31-40	5	8
41-50	0	0
51-61	3	4,8
Total	61	100,0

Quanto ao género, verifica-se uma predominância do sexo feminino, com 51 sujeitos (83,6%), enquanto que o sexo masculino apresenta um total de 10 sujeitos (16,4%).

Relativamente ao estado civil, verifica-se que a maioria dos voluntários são solteiros (86,9%), seguindo-se os casados (9,8%) e uma minoria de divorciados (3,3%) (cf. Tabela 2).

Tabela 2. Distribuição dos sujeitos por estado civil

	N	%
Solteiro	53	86,9
Casado	6	9,8
Divorciado	2	3,3
Total	61	100

No que concerne à profissão desempenhada pelos voluntários, na sua maioria são estudantes (n= 34), correspondendo a uma percentagem de 55,7% e 11 encontram-se numa situação de desemprego (18,1%). Os restantes têm diversas profissões, nomeadamente 3 enfermeiros (4,9%), 2 assistentes sociais (3,2%), 2 psicólogos (3,3%), 1 engenheiro eletrotécnico (1,6%), 1 escritor (1,6%), 1 professor (1,6%), 1 programador de software (1,6%), 1 terapeuta da fala (1,6%), 1 jardineiro (1,6%), 1 técnico de turismo (1,6%), 1 educador social (1,6%) e 1 animador social (1,6%).

Relativamente ao nível escolar, a grande maioria dos sujeitos (n= 34) completou o 12º ano (55,7%) ou é licenciada (24,6%) (cf. Tabela 3).

Tabela 3. Distribuição dos sujeitos por Nível Escolar

	N	%
9º ano	2	3,3
11º ano	1	1,6
12º ano	34	55,7
Licenciatura	16	26,2
Mestrado	6	9,8
Pós-Graduação	2	3,3
Total	61	100,0

Dos 31 estudantes, 29 identificaram qual a licenciatura ou mestrado que frequentam, qual a Instituição de ensino e em que ano escolar se encontram.

Quanto à licenciatura ou mestrado, 12 estão a frequentar o mestrado integrado em psicologia (19,7%), 3 a frequentar a licenciatura em ciências do desporto e educação física (4,9%), 3 a licenciatura em serviço social (4,9%), 2 a licenciatura em psicologia (3,3%), 2 a licenciatura em administração pública e privada (3,3%), 1 o mestrado integrado em engenharia e computadores (1,6%), 1 a licenciatura em história da arte (1,6%), 1 a licenciatura em bioquímica (1,6%), 1 a licenciatura em ciências

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

da educação (1,6%), 1 o mestrado em ensino de história e geografia (1,6%), 1 licenciatura em enfermagem (1,6%) e 1 licenciatura em terapia da fala (1,6%).

Quanto à Instituição de ensino dos voluntários estudantes, a grande maioria estuda na Universidade de Coimbra, estando divididos pelas diversas faculdades, nomeadamente 16 na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação (26,2%), 3 na Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física (4,9%), 2 na Faculdade de Ciências e Tecnologias (3,3%), 2 na Faculdade de Letras (3,3%) e 2 na Faculdade de Direito (3,3%). A amostra ainda abarca 2 sujeitos do Instituto Miguel Torga (3,3%), 1 da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (1,6%) e 1 da Escola Superior de Saúde da Universidade de Aveiro (1,6%).

Quanto ao ano escolar que os estudantes frequentam, 6 estão no 1º ano (9,8%), 10 estão no 2º ano (16,4%), 9 estão no 3º ano (14,8%), 3 estão no 4º ano (4,9%) e 1 está no 5º ano (1,6%).

Relativamente ao contacto prévio com a deficiência, a maioria referiu já ter tido contacto (54,1%) (cf. Tabela 4). Dos voluntários que responderam sim anteriormente, quando questionados sobre qual o tipo de contacto feito, 15 responderam que foi através de Instituições (24,6%), 8 referiram que eram familiares (13,1%), 5 que eram amigos (8,2%), 2 que eram conhecidos (3,3%), 1 foi na profissão (1,6%), 1 eram vizinhos (1,6%) e 1 foi no decorrer do estágio (1,6%).

Tabela 4. Contacto prévio com a deficiência

	N	%
Não	28	45,9
Sim	33	54,1
Total	61	100

Quanto à experiência atual de voluntariado, os voluntários encontram-se distribuídos nas diversas atividades disponíveis (cf. Tabela 5).

Tabela 5. Sujeitos por atividades de voluntariado

	N	%
Recreio e refeitório	13	21,3
Ludoteca e oficina do brinquedo	13	21,3
Residência Eça de Queiroz	11	18,0
Jardim de Infância	10	16,4
Hidroterapia	5	8,2
Residência Quinta da Conraria	3	4,9
Tricicleta	2	3,3
Zarabatana	2	3,3
Hipoterapia	1	1,6
Bócia	1	1,6
Total	61	100

Relativamente ao número de meses que os voluntários exercem atividade na Instituição, a amostra apresenta uma amplitude de 1 a 23 meses. Agrupando os sujeitos por meses, verifica-se que a grande maioria exerce a atividade entre 1 a 5 meses (67,2%) (cf. Tabela 6).

Tabela 6. Número de meses de atividade

	N	%
1 a 5 meses	41	67,2
6 a 10 meses	9	14,8
11 a 15 meses	4	6,5
16 a 20 meses	6	9,8
21 a 23 meses	1	1,6
Total	61	100,0

Relativamente ao tempo que os voluntários exercem atividade por semana, decidimos classificá-los por minutos, verificando que a maioria exerce atividade num período de tempo de 60 a 120 minutos (62,3%). (cf. Tabela 7).

Tabela 7. Minutos de atividade por semana

	N	%
60 a 120 minutos	38	62,3
121 a 180 minutos	16	26,2
181 a 240 minutos	2	3,3
241 a 300 minutos	1	1,6
301 a 360 minutos	2	3,3
361 a 420 minutos	1	1,6
421 a 480 minutos	1	1,6
Total	61	100,0

No que se reporta aos objetivos i) a o), os quais foram examinados através de uma entrevista individual, a amostra é constituída por 41 voluntários. A entrevista era destinada a toda a amostra (61 voluntários), mas só foi possível agendá-la com estes, por razões de indisponibilidade ou desistência do voluntariado por parte dos inquiridos.

Quanto às características dos entrevistados, 18 eram antigos voluntários (43,9%) e 23 novos voluntários (56,1%), predominando o sexo feminino, com 33 sujeitos (80,5%) e o sexo masculino com apenas 8 sujeitos (19,5%). No que diz respeito à faixa etária, predomina o intervalo de 21 a 30 anos (53,6%) (cf. Tabela 8). Quanto ao estado civil, a larga maioria (n= 37) era solteira (90,2%), 3 eram casados (3%) e 1 divorciado (2,4%).

Tabela 8. Distribuição dos sujeitos entrevistados por idade

	N	%
17-20	14	34,1
21-30	22	53,6
31-40	4	9,6
41-50	0	0
51-61	1	2,4
Total	41	100,0

2. Instrumentos

Esta investigação abarcou como instrumentos uma ficha de dados pessoais, um questionário para analisar as atitudes dos voluntários (ADS- (G)), um questionário para analisar as motivações dos voluntários (Inventário de Funções de Voluntariado) e uma entrevista.

Para a recolha de informações sobre os voluntários, foi elaborada uma ficha de dados pessoais, para recolher informações como a idade, estado civil, género, habilitações, existência ou não de contacto prévio com a deficiência, qual a experiência atual de voluntariado na Instituição, nomeadamente a atividade que está a realizar, quando iniciou o voluntariado, número de horas por semana e se participa em atividades pontuais de voluntariado.

No que respeita às atitudes que as pessoas têm em relação à deficiência, utilizou-se a Escala de Atitudes em Relação à Incapacidade, (*Attitudes to Disability Scale for People with Disabilities- ADS-D (G)*) (Power, Green & WHOQOL-DIS Groups, 2010). A escala foi desenvolvida no âmbito de um projeto de investigação internacional que envolveu múltiplos países.

Sendo o exemplar da escala que foi facultado em inglês, procedeu-se à tradução em conformidade com as normas internacionais de adaptação de testes (Tanzer & Sim, 1999).

A ADS-D (G) é uma escala que serve para avaliar atitudes face à deficiência, quer física quer intelectual. É composta por 16 itens, onde os sujeitos indicam, através de uma escala tipo Likert (1- Discordo Totalmente, 2- Discordo, 3- Nem concordo nem discordo, 4- Concordo e 5- Concordo Totalmente), qual a concordância em relação à afirmação tendo em conta a própria vida e a experiência com a deficiência no geral. A escala é composta por 4 subescalas, cada uma abrangendo 4 afirmações. A subescala Inclusão remete para questões de inclusão e exclusão e sobre a carga para a família e para a sociedade. Comporta os itens 1, 2, 5 e 6 (por exemplo, item 5- “Pessoas com deficiência são um peso para a sociedade” e item 6- “Pessoas com deficiência são um fardo para a sua família”). A subescala Discriminação relaciona-se com a discriminação vivenciada por pessoas com deficiência e abarca os itens 3, 4, 11 e 12 (por exemplo, item 3- “As pessoas muitas vezes gozam com a deficiência” e item 12- “As pessoas tendem a tratar as pessoas com deficiência como se elas não tivessem sentimentos”). A subescala Ganhos tem uma conotação positiva, são os ganhos que uma

Para ser “Grande”, Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

pessoa com deficiência pode alcançar. Fazem parte os itens 7, 8, 9 e 10 (por exemplo, item 7- “Ter uma deficiência pode tornar uma pessoa mais forte” e item 10- “Pessoas com deficiência são mais determinadas do que os outros no alcance dos seus objetivos”). Por último, a subescala Perspetivas relaciona-se com perspetivas atuais e futuras, qual o impacto da deficiência nessas perspetivas e integra os itens 13, 14, 15 e 16 (por exemplo, item 13- “Sexo não deve ser discutido com pessoas com deficiência” e item 15- “Pessoas com deficiência não devem ser otimistas (com esperança) acerca do seu futuro”).

Em termos psicométricos, os 16 itens demonstraram valores satisfatórios de consistência interna (.80 e .76, segundo as amostras) e evidência da existência de quatro fatores ou subescalas, através de técnicas de análise fatorial confirmatória (Power, Green & WHOQOL-DIS Groups, 2010).

Em relação às motivações para o voluntariado, utilizou-se o Inventário de Funções do Voluntariado (*Volunteer Functions Inventory*), de Clary et al. (1998). Não estando este traduzido para português, procedeu-se à sua adaptação e tradução, bem como à sua adaptação gráfica. Assim, procedeu-se à tradução das instruções e dos 30 itens do questionário original seguindo as normas internacionais relativas à adaptação de testes (Tanzer & Sim, 1999).

O Inventário de Funções de Voluntariado é uma escala com 30 itens, que abordam as funções que o voluntariado desempenha para cada pessoa. Os sujeitos indicam, através de uma escala Likert de 7 pontos, que vai desde o 1- “Nada Importante” ao 7- “Extremamente Importante”, a importância de cada uma das razões apresentadas para o voluntariado que está a realizar. Quanto mais alta a pontuação, mais alta será a motivação para o voluntariado. Existem seis funções psicológicas, como já foi referido no enquadramento teórico, sendo cada função avaliada por cinco itens. A função Proteção abarca os itens 7, 9, 11, 20 e 24 (por exemplo, item 9- “O voluntariado vai fazer-me sentir menos sozinha(o)” e item 24- “O voluntariado será um bom escape para os meus problemas”). Da função Valores fazem parte os itens 3, 8, 16, 19 e 22 (por exemplo, item 3- “Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu” e item 16- “Sinto compaixão pelas pessoas que passam necessidades”). Os itens da função Carreira são o 1, 10, 15, 21 e 28 (por exemplo, item 10- “Posso fazer novos contactos que me ajudem na minha carreira” e item 28- “A experiência de voluntariado ficará bem no meu currículo”). A função Social comporta os itens 2, 4, 6, 17 e 23 (por exemplo, item 2- “Os meus amigos são voluntários” e item 23- “O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que conheço melhor”). Os itens da função Experiência são o 12, 14, 18, 25 e 30 (por exemplo, item 12- “Posso aprender mais sobre a área em que faço voluntariado” e item 25- “Posso aprender a lidar com pessoas muito diferentes”). E por último, da função Autoestima fazem parte os itens 5, 13, 26, 27 e 29 (por exemplo, item 5- “O voluntariado vai fazer-me sentir importante” e o item 27- “O voluntariado vai fazer-me sentir melhor comigo

mesma(o)”).

Relativamente à validade de constructo do IFV, o primeiro estudo para validar este instrumento foi realizado com uma amostra de 535 sujeitos, existindo uma corroboração das seis funções para o voluntariado com saturações fatoriais aceitáveis (de 0,40 a 0,89) (Pilati & Hees, 2011). Outros estudos, realizados pelos autores deste instrumento junto de outras amostras, confirmaram igualmente a solução de seis fatores (Clary et al., 1988).

No que concerne à validade preditiva, Clary et al. (1988) verificaram que o IFV predizia a satisfação e o envolvimento no voluntariado, enquanto que Allison, Okun e Dutridge (2002) observaram que predizia a frequência do voluntariado.

Quanto à estabilidade temporal, no período de 1 mês, tem índices de correlação teste-reteste de 0,64 a 0,78 ($p < 0,001$). A consistência interna apresenta valores acima dos 0.80 (Clary et al., 1998). Em suma, e segundo Allison et al. (2002), trata-se de um dos instrumentos de avaliação desta área mais sólidos e abrangentes.

Foi utilizada também uma entrevista, cujo guião foi elaborado por mim em colaboração com a orientadora desta tese. Consideramos relevante a aplicação de uma entrevista, na perspetiva de que os questionários não nos dariam informações tão detalhadas como relatos feitos na primeira pessoa sobre a experiência de voluntariado.

A entrevista é semiestruturada, com apenas 10 questões. Tentámos que não fosse muito extensa e que a sua realização ocupasse o menor tempo possível. Todas as entrevistas foram realizadas por mim, tendo sido gravado o conteúdo áudio e depois transcritas. Considerámos que as entrevistas gravadas demorariam menos tempo e também, porque não estando a transcrever as respostas, a conversa iria fluir naturalmente.

A primeira questão procura saber o porquê dos voluntários exercerem ou continuarem a exercer atividade naquela Instituição. Relaciona-se com a motivação que têm e quais as funções que os levam a ser voluntários ou a continuar a sê-lo. A segunda questão remete para desvantagens ou aspetos negativos do voluntariado e a terceira questão para os benefícios. Decidimos questionar as desvantagens, antes das vantagens propositadamente, e de modo a atenuar a influência da desejabilidade social. Com efeito, ao referirem primeiro as vantagens ou benefícios, os sujeitos depois dificilmente iriam nomear coisas menos agradáveis. A quarta questão procura perceber se o voluntariado teve influência na carreira académica ou na vida profissional e a quinta questão se também existiu influência no bem-estar emocional. Estas duas questões procuram perceber o real impacto do voluntariado na vida dos voluntários. A sexta e sétima questão procuram perceber se a compreensão e as atitudes em relação à deficiência se alteraram, nomeadamente depois de um contacto próximo com esta realidade. A oitava questão procura perceber se existiram novas aprendizagens em contexto de voluntariado. A nona questão procura perceber se traz benefícios sociais, por exemplo em termos de relacionamento com os outros. A última questão dá a oportunidade de

Para ser “Grande”, Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

acrescentarem outros benefícios da experiência de voluntariado, que ainda não tenham referido ao longo da entrevista.

3. Procedimentos

Numa primeira fase, foi enviada uma carta para a Instituição (Anexo 1) a apresentar a investigação e a pedir a sua colaboração, tendo sido marcada uma reunião posteriormente no Gabinete de Voluntariado, onde foi apresentado o projeto, quais os objetivos e o que se pretendia solicitar aos voluntários.

Nesta reunião já foram deixados os instrumentos que seriam utilizados para recolher a amostra (Ficha dos dados pessoais, Inventário de Funções do Voluntariado e o ADS- (G)) com o respetivo Consentimento Informado, direcionado para os voluntários, a enquadrar a investigação, revelando os seus objetivos e garantindo o anonimato na participação. Dava a conhecer que cada voluntário teria de responder a dois questionários e comparecer a uma entrevista individual. Os voluntários tinham acesso a estes materiais através do gabinete de voluntariado, onde se encontravam envelopes oficiais da faculdade com todos os instrumentos disponíveis para cada um. A responsável do gabinete de voluntariado fez questão de informar e lembrar os voluntários para participarem nesta investigação, bem como de fazer a recolha dos questionários aquando do preenchimento.

Semanalmente fui passando pelo gabinete de voluntariado a recolher questionários e adquirir os contactos dos voluntários para agendar entrevistas. Quando tinha os questionários preenchidos, contactava os voluntários (via email ou mensagem por telemóvel) a questionar a sua disponibilidade para a realização da entrevista e agendá-la, sendo o local habitual o Centro de Reabilitação da APCC, nomeadamente o gabinete de voluntariado, mas também tendo realizado entrevistas na residência Eça de Queiroz da APCC, bem como na Faculdade de Psicologia. As entrevistas eram realizadas sempre de forma individual e, nessa ocasião, era pedido que os voluntários recentes na Instituição (começaram a partir de Setembro de 2013) voltassem a preencher os dois questionários.

IV – Resultados

1. ADS-(G)

1.1 Resultados por itens

Tendo por base os objetivos do estudo, iremos começar por analisar as atitudes dos voluntários, face a pessoas com deficiência, baseando-nos nas respostas dadas a cada item da ADS-(G). Recordar-se que para cada item, os sujeitos poderiam utilizar uma escala de cotação correspondendo 1 à resposta “Discordo totalmente”, 2 à resposta “Discordo”, 3 à resposta “Nem concordo nem discordo”, 4 à resposta “Concordo” e 5 à resposta “Concordo totalmente”. As cotações dos itens 7, 8, 9, 10 (itens do fator Ganhos) foram

invertidas. Esta inversão deve-se ao facto dos itens deste fator estarem formulados com uma conotação positiva (afirmações pretendem relatar os ganhos que as pessoas com deficiência alcançam), enquanto que os itens dos outros fatores refletem uma conotação negativa.

Apresentam-se as médias e os correspondentes desvios-padrões na Tabela 9.

Tabela 9. Média dos itens da ADS-(G) (N= 61)

Itens	Descrição	M	DP
1	“Pessoas com deficiência têm mais dificuldade em fazer (...) amigos”.	2.77	1.10
2	“Pessoas com deficiência têm problemas em envolverem-se na sociedade”.	3.46	1.07
3	“As pessoas (...) gozam com a deficiência”.	3.69	.76
4	“Pessoas com deficiência ficam mais facilmente em desvantagem (...)”.	2.30	.76
5	“Pessoas com deficiência são um peso para a sociedade”.	3.46	.99
6	“Pessoas com deficiência são um fardo para a sua família”.	1.64	.97
7	“Ter uma deficiência pode tornar uma pessoa mais forte”.	1.84	1.00
8	“Ter uma deficiência pode tornar uma pessoa mais sábia”.	2.43	.76
9	“Algumas pessoas são mais realizadas por causa da sua deficiência (...)”.	3.02	.85
10	“Pessoas com deficiência são mais determinadas (...) no alcance dos seus objetivos”.	2.49	.85
11	“(...) tendem a ficar impacientes com as pessoas com deficiência”.	3.08	.92
12	“(...) tratar as pessoas com deficiência como se elas não tivessem sentimentos”.	2.82	1.22
13	“Sexo não deve ser discutido com pessoas com deficiência”.	1.89	.78
14	“(...) não devem esperar muito das pessoas com deficiência”.	1.48	.62
15	“Pessoas com deficiência não devem ser otimistas (...) acerca do seu futuro”.	1.30	.46
16	“Pessoas com deficiência esperam menos do futuro (...)”.	1.87	.90

Verifica-se que os valores mais elevados se encontram nos itens 3 ($M=3.69$; $DP=.76$), 2 ($M=3.46$; $DP= 1.07$) e 5 ($M=3.36$; $DP= .99$). O primeiro item está relacionado com o fator Discriminação e os dois últimos com o fator Inclusão, o que indica que os sujeitos apresentam atitudes menos

favoráveis em relação à Discriminação e à Inclusão.

Os valores mais baixos encontram-se nos itens 15 ($M=1.30$; $DP=.46$), 14 ($M=1.48$; $DP=.62$) e no item 6 ($M=1.64$; $DP=.97$). Os dois primeiros itens dizem respeito ao fator Perspetivas e o último ao fator Inclusão, indicando atitudes menos desfavoráveis nestes fatores.

1.2 Resultados por fatores e total

Analisando as atitudes de acordo com os fatores, verificou-se que os resultados mais elevados se encontram nos fatores Discriminação ($M=13.05$; $DP=2.75$) e Ganhos ($M=10.23$; $DP=2.16$), indicando atitudes mais negativas nestes fatores (cf. Tabela 10).

Os resultados menos elevados verificam-se nos fatores Perspetivas ($M=6.52$; $DP=1.95$) e Inclusão ($M=9.70$; $DP=3.13$), indicando atitudes mais positivas nestes fatores.

Tabela 10. Médias das atitudes por fatores e total (N= 61)

Fatores/Total	M	DP
Inclusão	9.70	3.13
Discriminação	13.05	2.75
Ganhos	10.23	2.16
Perspetivas	6.52	1.95
Total	39.51	5.22

1.3 Resultados em função do contacto prévio com a deficiência

Analisando o contacto prévio com a deficiência, tendo em conta os fatores, verificou-se que à exceção da Inclusão (Não- $M=9.71$; $DP=3.21$; Sim- $M=9.69$; $DP=3.11$), todos os fatores indicam resultados mais elevados nos voluntários que tiveram contacto prévio com a deficiência (cf. Tabela 11). Estes resultados indicam que o contacto prévio se traduz em atitudes mais negativas.

Em relação ao total, verificou-se a mesma tendência, isto é, um resultado mais elevado nos voluntários com contacto prévio ($M=39.82$; $DP=5.14$), ao contrário dos que não tiveram ($M=39.14$; $DP=5.01$).

Não obstante a tendência que acabámos de assinalar, só se verificou diferença significativa ($p<.05$) no fator Inclusão, em função do contacto prévio com a deficiência.

Tabela 11. Atitudes e Contacto prévio com a deficiência

Fatores/ Total	Contacto prévio	N	M	DP	t
Inclusão	Não	28	9.71	3.21	.021*
	Sim	33	9.69	3.11	
Discriminação	Não	28	12.96	2.74	-.221
	Sim	33	13.12	2.79	
Ganhos	Não	28	10.11	2.13	-.404
	Sim	33	10.33	2.22	
Perspetivas	Não	28	6.36	1.85	-.613
	Sim	33	6.67	2.06	
Total	Não	28	39.14	5.01	-.501
	Sim	33	39.82	5.44	

* $p < .05$

1.4 Resultados dos antigos e novos voluntários

Analisando os resultados dos antigos e novos voluntários, tendo em conta os fatores, verificou-se que à exceção da Discriminação (Antigo- $M = 13.00$; $DP = 2.49$; Novo- $M = 13.09$; $DP = 2.95$), todos os fatores apresentam resultados mais elevados nos voluntários antigos. Estes resultados indicam que os voluntários antigos evidenciam atitudes mais negativas em relação às pessoas com deficiência.

Em relação ao total, verificou-se a mesma tendência, um resultado mais elevado nos voluntários antigos ($M = 40.19$; $DP = 5.20$), ao contrário dos voluntários novos ($M = 39.00$; $DP = 5.25$) (cf. Tabela 12).

Ainda assim, não se verificaram diferenças significativas ($p < .05$) na análise comparativa dos resultados por fatores e total dos antigos e novos voluntários.

Tabela 12. Atitudes dos antigos e novos voluntários

Fatores/Total	Antigo/ Novos Voluntários	N	M	DP	t
Inclusão	Antigo	26	9.96	3.053	.549
	Novo	35	9.51	3.21	
Discriminação	Antigo	26	13.00	2.49	-.120
	Novo	35	13.09	2.95	
Ganhos	Antigo	26	10.35	2.59	.360
	Novo	35	10.14	1.82	
Perspetivas	Antigo	26	6.88	2.21	1.246
	Novo	35	6.26	1.72	
Total	Antigo	26	40.19	5.20	.881
	Novo	35	39.00	5.25	

2. Inventário de Funções de Voluntariado

2.1 Resultados por itens (N=60)

Para ser "Grande", Sê Voluntário!
Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

Neste questionário o número de voluntários inquiridos comporta menos um sujeito do que os inquiridos na ADS-(G). Isto deve-se ao facto de ter sido necessário eliminar um sujeito, devido a este manifestar um enviesamento nas respostas, patente na atribuição da mesma pontuação a todos os itens. O sujeito eliminado apresenta alguns problemas de aprendizagem, podendo isto justificar alguma dificuldade de compreensão do questionário.

Tabela 13. Médias das funções do IFV por itens (N= 60)

Itens	Descrição	M	DP
1	"(...) pode ajudar-me a contactar com um lugar onde gostaria de trabalhar".	5.22	1.71
2	"Os meus amigos são voluntários".	2.87	1.79
3	"Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu".	5.37	1.69
4	"Pessoas que me são próximas querem que eu seja voluntária(o)".	2.68	1.82
5	"O voluntariado faz-me sentir importante".	4.90	1.92
6	"Conheço pessoas que se interessam por serviços à comunidade".	4.30	1.92
7	"Por muito mal que me esteja a sentir, o voluntariado ajuda-me a esquecê-lo".	4.93	1.89
8	"Tenho uma preocupação genuína com (...) pessoas que apoio".	6.28	.94
9	"(...) faz-me sentir menos sozinha(o)".	4.03	2.23
10	"Posso fazer (...) contactos que me ajudem na minha carreira".	4.42	1.83
11	" (...) tira-me alguma da culpa por ter mais sorte do que outras pessoas.	2.38	1.99
12	"Posso aprender mais sobre a área em que faço voluntariado".	6.27	1.06
13	" (...) aumenta a minha autoestima".	4.72	1.84
14	" (...) permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas".	6.37	.84
15	" (...) permite-me explorar diferentes opções de carreira".	5.00	1.99
16	"Sinto compaixão pelas pessoas que passam necessidades".	5.50	1.48
17	"Pessoas que me são próximas valorizam muito o serviço à comunidade".	3.82	2.05
18	" (...) permite-me aprender coisas através da experiência direta".	6.37	.82
19	" (...) é importante ajudar os outros".	6.58	.94
20	" (...) ajuda-me a ultrapassar os meus próprios problemas (...)".	4.17	1.89
21	" (...) vai ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi".	4.50	2.06
22	"Posso fazer algo por uma área que é importante para mim".	5.82	1.46
23	" (...) é uma atividade importante para as pessoas que conheço (...)".	3.57	2.09
24	" (...) é um bom escape para os meus problemas".	3.55	2.05
25	"Posso aprender a lidar com pessoas muito diferentes".	6.17	1.04
26	" (...) faz-me sentir útil".	6.05	1.29
27	" (...) faz-me sentir melhor comigo mesma(o)".	5.73	1.56
28	" (...) ficará bem no meu currículo".	4.33	2.06
29	" (...) é uma forma de fazer novos amigos".	5.05	1.79
30	"Posso explorar as minhas próprias forças".	5.92	1.23

Verificou-se que na análise dos resultados por item, os itens com resultados mais elevados foram o 19 ($M= 6.58$; $DP= .94$), o 14 ($M= 6.37$; $DP= .84$) e o 18 ($M= 6.37$; $DP= .82$). O primeiro item faz parte do fator Valores e os dois últimos fazem parte do fator Experiência (cf. Tabela 13).

Os resultados menos elevados encontram-se nos itens 11 ($M= 2.38$; $DP= 1.99$), 4 ($M= 2.68$; $DP= 1.82$) e 2 ($M= 2.87$; $DP= 1.79$). O primeiro item faz parte do fator Proteção e os dois últimos fazem parte do fator Social.

2.2 Resultados por fatores e total

Analisando as funções por fatores verificou-se que os resultados mais elevados se encontram nos fatores Experiência ($M= 31.08$; $DP= 3.51$) e Valores ($M= 29.55$; $DP= 3.74$). Estas são, por conseguinte, as funções mais valorizadas pelos voluntários.

Os resultados menos elevados registam-se nos fatores Social ($M=17.23$; $DP= 7.54$) e Proteção ($M=19.07$; $DP= 7.70$), o que traduz que estas duas funções são as menos valorizadas pelos voluntários (cf. Tabela 14).

Tabela 14. Médias das funções por fatores e total (N= 60)

Fatores/ Total	M	DP
Valores	29.55	3.74
Proteção	19.07	7.70
Carreira	23.47	7.65
Social	17.23	7.54
Experiência	31.08	3.51
Autoestima	26.45	5.82
Total	146.85	26.95

2.3 Resultados em função do contacto prévio com a deficiência

Analisando o contacto prévio com a deficiência, tendo em conta os fatores, verificou-se que todos apresentam resultados mais elevados nos voluntários que tiveram contacto prévio com a deficiência. Isto traduz a importância do contacto prévio, quando são referidas as funções que o voluntariado desempenha.

Em relação ao total, verificou-se a mesma tendência, um resultado mais elevado nos voluntários com contacto prévio ($M= 152.38$; $DP= 28.40$).

Verificam-se diferenças significativas ($p<.05$) nos fatores Valores e Social (cf. Tabela 15).

Tabela 15. Funções e Contacto prévio com a deficiência

Fatores	Contacto prévio	N	M	DP	t
Valores	Não	28	28.57	3.97	-1.938*
	Sim	33	30.41	3.37	
Proteção	Não	28	18.96	7.52	-.095
	Sim	33	19.16	7.98	
Carreira	Não	28	21.82	7.13	-1.577
	Sim	33	24.91	7.91	
Social	Não	28	14.86	6.51	-2.370*
	Sim	33	19.31	7.86	
Experiência	Não	28	30.89	3.81	-.390
	Sim	32	31.25	3.27	
Autoestima	Não	28	25.43	4.46	-1.279
	Sim	33	27.34	6.73	
Total	Não	28	140.54	24.16	-1.726
	Sim	33	152.38	28.40	

*p<.05

2.4 Resultados dos antigos e novos voluntários

Analisando os resultados dos antigos e novos voluntários, em cada um dos fatores, verificou-se que, à exceção dos Valores (Antigo- $M= 29.00$; $DP= 3.63$; Novo- $M= 29.94$; $DP= 3.83$), todos os fatores obtiveram resultados mais elevados nos voluntários antigos. Isto traduz a importância do tempo que se desempenha a atividade, quando são referidas as funções que o voluntariado desempenha.

Em relação ao total, verificou-se a mesma tendência, ou seja, um resultado mais elevado nos voluntários antigos ($M= 147.92$; $DP= 27.58$).

Não se verificaram diferenças significativas ($p<.05$) na análise dos resultados por fatores e total dos antigos e novos voluntários (cf. Tabela 16).

Tabela 16. Funções nos antigos e novos voluntários

Fatores	Antigo/ Novos Voluntários	N	M	DP	t
Valores	Antigo	26	29.00	3.63	-.961
	Novo	35	29.94	3.83	
Proteção	Antigo	26	19.28	6.54	.180
	Novo	35	18.91	8.53	
Carreira	Antigo	26	24.12	8.15	.556
	Novo	35	23.00	7.36	
Social	Antigo	26	17.84	7.99	.523
	Novo	35	16.80	7.29	
Experiência	Antigo	26	31.12	3.73	.068
	Novo	35	31.06	3.39	
Autoestima	Antigo	26	26.56	5.51	.123
	Novo	35	26.37	6.11	
Total	Antigo	26	147.92	27.58	.258
	Novo	35	146.09	26.87	

3. Reaplicação

3.1 ADS-(G)

Para analisar as atitudes dos voluntários novos em momentos diferentes do voluntariado, a ADS-(G) foi aplicada em duas ocasiões distintas, separadas por um intervalo de 2 a 3 meses ($M=2,18$; $DP=1,37$).

Começou-se por utilizar o teste Shapiro-Wilk, a fim de verificar a normalidade das distribuições (Anexo 2). Todos os resultados apresentam uma distribuição normal, à exceção da Discriminação ($p=.022$) e do resultado relativo à reaplicação das Perspetivas ($p=.000$), que não apresentam uma distribuição normal. Por conseguinte, recorreu-se ao teste não paramétrico de Wilcoxon nas comparações relativas a estes resultados, enquanto que nas restantes se usou o teste t para amostras emparelhadas. Não se verificaram diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das comparações (cf. Tabela 17).

Tabela 17. Comparação das atitudes em dois momentos

	N	M	DP	t/ Wilcoxon
Inclusão	22	9.45	3.73	-1.175
Inclusão_Reaplicação	22	10.23	3.46	
Discriminação	22	13.95	2.84	.465
Discriminação_Reaplicação	22	13.41	3.23	
Ganhos	22	10.23	1.63	-.165
Ganhos_Reaplicação	22	10.27	1.83	
Perspetivas	22	6.09	1.51	.501
Perspetivas_Reaplicação	22	6.68	2.66	
Total	22	39.73	5.40	-.685
Total_Reaplicação	22	40.59	6.32	

3.2 Inventário de Funções do Voluntariado

Para fazer a análise das funções dos voluntários em dois momentos diferentes, separadas entre si por 2 a 3 meses ($M=2,18$; $DP=1,37$), começamos por utilizar o teste de Shapiro-Wilk, observando-se que todas as distribuições eram normais (cf. Anexo 3). Em consequência, recorreremos ao teste t para amostras emparelhadas.

Verifica-se uma diferença significativa, no fator Carreira (cf. Tabela 18).

Tabela 18. Comparação das funções em dois momentos

	N	M	DP	t
Valores	22	30.00	3.92	1.399
Valores_Reaplicação	22	29.05	4.07	
Proteção	22	18.41	8.74	-.315
Proteção_Reaplicação	22	18.73	8.11	
Carreira	22	22.95	7.37	2.121
Carreira_Reaplicação	22	21.32	6.85	
Social	22	16.91	7.02	-.415
Social_Reaplicação	22	17.36	7.93	
Experiência	22	31.09	2.98	.757
Experiência_Reaplicação	22	30.59	3.31	
Autoestima	22	26.64	6.48	.485
Autoestima_Reaplicação	22	26.14	6.17	
Total	22	146.00	28.02	.765
Total_Reaplicação	22	143.18	29.70	

4. Entrevistas

Para finalizar iremos expôr a análise de conteúdo das Entrevistas feitas aos voluntários. A análise de conteúdo é uma metodologia da investigação qualitativa, que tem como objetivo analisar um determinado fenómeno, através da análise documental (Amado, 2000). Considera um conjunto de fases, sendo elas a definição dos objetivos do trabalho; a explicitação de um quadro de referência teórico; constituição de um corpus documental; leituras atentas e ativas; formulação de hipóteses e codificação (Amado, 2000; Bardin, 1997).

A apresentação dos resultados corresponde à ordem das questões que constavam no guião da Entrevista.

A primeira questão pedia para referirem motivos para desempenharem ou continuarem a desempenhar as suas atividades de voluntariado. Fazendo uma análise das respostas a partir de funções motivacionais verificou-se uma grande diversidade de funções (cf. Tabela 19).

As funções com mais impacto foram a Experiência e a Social. Na primeira, terem gostado da experiência foi a motivação com mais impacto, existindo 21 menções nas respostas dos voluntários (por exemplo, "... gostei disto, gostei muito do voluntariado..."). Na Social foi valorizado a afinidade com os clientes, o estabelecimento de relações de afetividade com os clientes, com 14 menções (por exemplo, "... é uma alegria todas as semanas ... gosto imenso de estar ao pé deles").

Consideramos relevante destacar a função Ocupação, que no seu total obteve 9 menções, 5 relacionadas com a ocupação do tempo ("Estou desempregada ... queria fazer alguma coisa para me ocupar o tempo livre.") e 4 com o abstrair da rotina (por exemplo, "No fundo é um escape...").

Funções menos significativas estavam ligadas aos Valores, visto que três sujeitos referiram a motivação de querer ajudar (por exemplo, "... sentir

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

que aqui continuam a precisar da ajuda de alguém”).

Tabela 19

Análise de conteúdo referente aos motivos de continuarem a fazer voluntariado

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
Funções Motivacionais	Experiência	Gostei da experiência	“... tem sido uma boa experiência, tenho gostado...”	21
		Aprendizagens feitas	“Porque isto aqui aprende-se muita coisa boa... Aprendo com os miúdos que têm deficiência...”	4
	Social	Afinidade com os clientes	“Adoro completamente os meninos, são a alegria das minhas quintas feiras.”	14
	Ocupação	Ocupar o tempo	“Em parte para ocupar o tempo e não ficar parado em casa durante esta fase de falta de emprego...”	5
		Abstrair da rotina	“... é uma forma de fazer uma pausa nos estudos e em tudo mais...”	4
	Carreira	Componente profissional	“... acho que é uma mais valia para mim, para o meu currículo...”	5
	Autoestima	Componente pessoal	“... acho que é uma mais valia ... como experiência pessoal, de realização pessoal...”	4
	Valores	Querer ajudar	“... é uma forma de ao mesmo tempo ajudar outras pessoas...”	3

A segunda pergunta questionava se existiram desvantagens ou aspetos negativos do voluntariado. A grande maioria respondeu que não (38 sujeitos) e três sujeitos apontaram como desvantagens a dificuldade de compreender os clientes, a duração reduzida das suas atividades (desejando despende de mais tempo) e o número reduzido de atividades (gostaria de desempenhar mais atividades) (cf. Tabela 20).

Tabela 20

Análise de conteúdo referente às desvantagens/ aspetos negativos do voluntariado

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim	Dificuldade em compreender os clientes		“Há problemas que não são tão fáceis de entender ... de clientes daqui.”	1
	Duração Reduzida	Mais tempo	“... queria que fosse mais tempo, é pena ser só um dia.”	1
	Número reduzido de atividades	Mais atividades	“Queria fazer mais trabalho aqui ... queria iniciar novas atividades...”	1
2. Não			“Não, até agora não.”	38

A terceira questão remetia para os benefícios adquiridos, na experiência de voluntariado. Fazendo uma análise a partir das funções motivacionais, verificaram-se bastantes benefícios e muito diversificados (CF. Tabela 21).

Tabela 21

Análise de conteúdo referente aos benefícios da experiência de voluntariado

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Funções Motivacionais	Experiência	Aprendizagem	"...estar em contacto com os clientes e aprender a lidar com isso."	27
		Compreensão	"... consegui entender e compreender mais a realidade de outras pessoas..."	2
		Contacto institucional	"... contactar com outra realidade institucional do qual eu não estava tão próxima."	5
	Autoestima	Sentimento de bem-estar	"... faz-me sentir bem."	3
		Enriquecimento pessoal	"Acho que me enriqueceu muito como pessoa."	7
	Social	Conhecer pessoas de outros países	"... conhecer também novas pessoas europeias..."	3
		Trabalho voluntário valorizado na Instituição	"Ver que sou reconhecida ... participo ativamente para melhorar o funcionamento da Instituição."	2
	Proteção	Valorização da própria vida	"... acho que é ter outra perspetiva da vida e dos problemas..."	4
	Carreira	Enriquecimento curricular	"O voluntariado é positivo para o meu currículo e um dia pode dar-me sorte na minha carreira profissional."	3
	Valores	Ser útil	"... posso ser útil a outras pessoas com problemas de saúde graves."	3
	Ocupação	Abstrair da rotina	"... é um escape, saio de casa e convivo..."	2

A Experiência tem grande destaque, existindo 27 menções ligadas à aprendizagem que os voluntários fazem em contexto de voluntariado (por exemplo, "Eu só aprendi ... é muito interessante e é um crescimento também"), 5 menções ligadas à valorização que os voluntários fazem do contacto institucional (por exemplo, "... melhorar o funcionamento da Instituição... ") e 2 menções relativas ao aumento da compreensão do outro.

A função Autoestima seguiu-se como a mais mencionada, tendo sido referido o enriquecimento pessoal, como um benefício em 7 menções (por exemplo, "... faz-nos crescer enquanto pessoas..."). Outros benefícios mencionados estão ligados à Proteção, tendo os voluntários referido uma maior valorização da sua própria vida, e uma desvalorização de questões e problemas, agora considerados triviais (por exemplo, "... faz-nos valorizar a nossa própria vida ... os nossos não problemas quando achamos que são um problema").

Os benefícios menos apontados referem-se ao trabalho voluntário como forma de abstração da rotina.

A quarta questão remetia para a influência na carreira académica ou vida profissional (cf. Tabela 22). A maioria dos sujeitos referiu a não existência de influência ("Ainda não teve influência na minha carreira académica ..."). Alguns referiram que talvez possa vir a ter (3 menções).

Os sujeitos que responderam que teve influência explicaram essa influência. Alguns referiram que estava ligada à componente académica, tratando-se neste caso de estudantes de psicologia (por exemplo, "Eu estou a estudar psicologia ... uma pessoa não teve prática nenhuma ... e aqui estou familiarizada com isso"), educação especial e desporto. Esta experiência e o contacto com a deficiência deram-lhe uma visão mais prática da realidade. Outras explicações prenderam-se com perspetivas futuras, nomeadamente o desejo de trabalhar na área das necessidades educativas especiais, o facto deste tipo de atividades dar a oportunidade de um maior contacto com a área e o abrir de horizontes, o qual está ligado com a uma visão diferente da vida. Ainda foram mencionadas justificações ligadas com a componente humana, nomeadamente foi valorizado por um futuro estudante de medicina que ao ter este contacto, irá proporcionar-lhe uma maneira diferente de lidar com os seus utentes: "Eu quero seguir medicina e acho que num hospital ou numa clínica uma pessoa tem que saber lidar com tudo o que lhe aparece à frente ... e acho que isto me vai ajudar muito a aproximar-me de doentes aqui ou até noutro lado, vai-me ajudar a ser melhor profissional". Ainda no âmbito da componente humana, foi referenciado que este tipo de contacto leva a uma diferente perspetiva da própria vida, como já foi mencionado anteriormente.

Tabela 22

Análise de conteúdo referente à influência do voluntariado na carreira académica ou na vida profissional

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim	Componente Académica	Estudante Psicologia	"... eu sou de psicologia ... contactar ao vivo com eles é muito melhor e dá-nos outra perspetiva..."	4
		Estudante Educação Especial	"... entrei no Mestrado de Educação Especial ... estar aqui fez-me enveredar por este caminho."	1
		Estudante Desporto	"... eu trabalho com eles com o Bocia ... estamos ligados ao desporto, é uma área que eu pretendo seguir..."	1
	Perspetivas Futuras	Desejo de trabalhar na área	"... é uma área que eu futuramente quero trabalhar..."	1
		Contacto com a área	"... vêm que já contatei com uma realidade diferente..."	1
		Abrir de horizontes	"... proporcionou-me visões e um abrir de horizontes diferentes dos quais eu estaria disposta..."	1
	Componente Humana	Relação futura com utentes	"... eu quero seguir medicina ... e acho que isto me vai ajudar muito a aproximar-me de doentes."	1
		Diferente perspetiva de vida	"Fez-me lidar com a vida de outra maneira."	1
2. Indefinido			"Pode vir a ter."	3
3. Não			"Ainda não teve influência na minha carreira académica."	28

A quinta questão remete para a existência de influência do voluntariado no bem-estar emocional (cf. Tabela 23). Todos referiram que teve influência. A maioria referiu que teve influência na autoestima, nomeadamente aumentou a autoestima e fê-los sentirem-se úteis (por exemplo, "De certo modo sim (aumentou a autoestima), (...) porque num certo ponto faz-nos sentir sempre úteis e eu acho que qualquer pessoa que se sente útil, sente-se bem consigo própria"). Outros tipos de influência que foram referidos foram o sentimento de felicidade e bem-estar (por exemplo, "Isto faz-me sentir feliz, confiante e pronta para novas atividades e etapas de vida") e uma maior tranquilidade.

Tabela 23

Análise de conteúdo referente à influência do voluntariado no bem-estar emocional

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
Bem-estar emocional	Autoestima	Maior autoestima	"Aumentou-me bastante a autoestima."	33
		Sentir-se útil	"... aqui sinto-me mesmo útil, sinto que estou a fazer uma coisa boa..."	15
	Sentimento de felicidade e bem-estar		"... sinto-me bem ... e fico mais feliz por causa disso."	27
	Tranquilidade	Melhoria	"... acho que me sinto mais tranquila..."	2

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

Na sexta pergunta foi questionado se a compreensão de deficiência se alterou com a experiência de voluntariado (cf. Tabela 24). A maioria dos sujeitos respondeu afirmativamente, que considerando que a sua experiência de voluntariado fez com que compreendessem melhor a população com deficiência. Referiram que a compreensão da deficiência alterou-se na medida em que adquiriram um conhecimento mais profundo da deficiência (por exemplo, "... estando aqui o dia-a-dia eu estou a enriquecer-me com o conhecimento sobre a deficiência."). Além disso, consideram que passaram a ter atitudes mais positivas, nomeadamente um olhar diferente para as pessoas com deficiência, relacionado com uma certa naturalidade e aceitação das suas condições (por exemplo, "Neste momento não vejo a deficiência como um bicho de sete cabeças é uma coisa que pode acontecer a qualquer um e nem todas as deficiências são problemáticas") e obtiveram uma visão diferente do mundo.

Tabela 24

Análise de conteúdo referente à alteração da compreensão de deficiência, dos voluntários

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim, a compreensão de deficiência alterou-se	Conhecimentos	Conhecimento mais profundo da deficiência	"... proporcionou-me um conhecimento mais alargado."	12
	Atitudes Positivas	Olhar diferente para as pessoas com deficiência	"... tenho uma diferente perspetiva para as pessoas que têm uma deficiência ... estou mais sensibilizada..."	11
	Perceção da pessoa com deficiência	Perceção das suas capacidades	"Achava que talvez não conseguissem fazer certas coisas e aqui deparei-me que ... as pessoas portadoras de deficiência conseguem fazer coisas às vezes melhores que uma pessoa dita normal."	7
	Visão do Mundo	Visão diferente	"... também vejo o mundo de outra forma, começo a ver que aqui devia ter uma passagem para cadeira de rodas..."	1
2. Não se alterou a compreensão de deficiência			"Não, é igual, porque tenho um familiar que também tem uma deficiência mental"	14

A sétima questão está relacionada com as atitudes, designadamente com a possível mudança de atitudes dos voluntários face a pessoas com deficiência, depois desta experiência (cf. Tabela 25). As opiniões dividiram-se, 23 menções fazem referência à não mudança de atitudes e 18 menções consideram que as atitudes se alteraram. A mudança de atitudes é evidenciada pela perceção da pessoa com deficiência e pelo estabelecimento de contacto com esta população. Na primeira, os voluntários consideram que compreendem melhor este tipo de população e referem que adquirem

uma percepção de igualdade em relação às pessoas com deficiência, adquirem uma consciência de que não são tão diferentes das pessoas ditas normais, como poderiam pensar (por exemplo, “... a maior parte vê as pessoas com deficiência como um grupo à parte, talvez a experiência de voluntariado com eles faça nos ver que eles são uma pessoa integrante de nós e da própria sociedade”). No estabelecimento do contacto com o outro, foi evidenciado um maior à vontade com esta população, consideram que este contacto os levou a agir com maior naturalidade com esta população, levando-os a poder “auxiliá-los no quotidiano, sem qualquer tipo de tabus”, algo que não acontecia anteriormente (por exemplo, “... sempre que vejo uma pessoa deficiente na rua que me pede ajuda ou assim, claro que eu ajudo, não tenho problema nenhum com isso”).

Tabela 25

Análise de conteúdo referente à alteração das atitudes dos voluntários, face a pessoas com deficiência

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. As atitudes em relação às pessoas com deficiência alteraram-se	Percepção da pessoa com deficiência	Maior compreensão	“... compreendo melhor certos aspetos e certos comportamentos de pessoas portadoras de deficiência.”	11
		Percepção de igualdade	“Eu pensava que eram pessoas diferentes e não ... são pessoas iguais.”	3
	Estabelecimento de contacto com o outro	Maior à vontade com esta população	“... o à vontade alterou-se completamente ... agora ajo naturalmente, é como se fossem todos meus amigos...”	2
		Auxiliá-los no quotidiano sem tabus	“...agora não fico com receio de ir tentar ajudar... vou de encontro a eles sem problemas.”	2
2. As atitudes em relação às pessoas com deficiência não se alteraram			“Não, mantêm-se.”	23

A oitava questão remete para novas aprendizagens adquiridas em contexto de voluntariado (cf. Tabela 26). Foram mencionadas uma multiplicidade de categorias nesta questão. A maioria dos sujeitos referiu ter adquirido novas aprendizagens (43 menções) e uma minoria referiu que não sabia (3 menções). Atendendo a todas as respostas dadas, foram criadas seis subcategorias, bastante diversas, que vão desde questões relacionadas com a deficiência, como o estabelecimento do contacto (18 menções) até à percepção da pessoa com deficiência (12 menções) e a aprendizagens sobre a deficiência (1 menção). Além disso, foram ainda mencionadas áreas específicas de aprendizagens (5 menções), aprendizagens ligadas às relações sociais (5 menções) e à visão que as pessoas têm do mundo (2 menções).

No estabelecimento do contacto, os voluntários referem que a interação com esta população fez com que lidassem melhor com estas questões (por exemplo, “Talvez a lidar melhor com estas pessoas...”), e com que a sua perceção da pessoa com deficiência se alterasse, existindo uma maior compreensão e um reconhecimento das suas capacidades, que não consideravam que existissem (por exemplo, “... toda a gente tem capacidade de algo, por mais limitado que seja ... com o voluntariado conseguimos ter essa perceção...”). São referidas também novas aprendizagens ligadas à deficiência, principalmente à paralisia cerebral. Os voluntários ao interagirem diariamente com os clientes aprendem as suas características e como lidar com elas. Considero relevante evidenciar que a Instituição fornece formação aos voluntários, uma vez por ano, sobre questões relacionadas com a deficiência, dando realce à paralisia cerebral. Todos os voluntários têm que frequentar essa formação, pelo menos uma vez, em todo o seu percurso de voluntariado.

Nas áreas específicas de aprendizagem, são mencionadas áreas como a psicomotricidade, o bócia, a tricycle e aprendizagens ligadas à expressão plástica. Foram mencionadas ainda aprendizagens ligadas às relações sociais, nomeadamente a lidar melhor com os outros e dar-lhes apoio, e à valorização de pequenas coisas, que no quotidiano são desvalorizadas e que com o contacto com esta população, ganham outra dimensão (por exemplo, “... é uma aprendizagem de vida, eles dão-nos uma lição...”).

Tabela 26

Análise de conteúdo referente a novas aprendizagens adquiridas no voluntariado

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim	Estabelecimento de contacto		"... aprendi a lidar com pessoas com deficiência..."	18
	Perceção da pessoa com deficiência	Maior compreensão	"... aprendi a compreender melhor as pessoas que são portadoras de deficiência..."	11
		Reconhecimento das suas capacidades	"... não tinha noção de algumas capacidades que eles têm ... às vezes têm capacidades que uma pessoa não está a espera..."	1
	Áreas específicas	Psicomotricidade	"... percebi o que era a psicomotricidade que eu não fazia ideia o que era..."	1
		Bócia	"... o Bócia é um desporto que eu já tinha ouvido falar, mas nunca tinha tido um contacto próximo..."	1
		Tricicleta	"... aprendi que há desportos que eu não sabia, como é o caso da tricicleta onde estou, não tinha conhecimento desse desporto..."	1
		Artísticas	"... comecei a fazer muitos trabalhos manuais e a evoluir nisso"	2
	Social	Lidar com os outros	"... aprender só se for ao nível social. Viver em grupo e lidar com as crianças."	4
		Apoiar os outros	"A comunitária, o apoio, o servir o outro"	1
	Visão do Mundo	Valorizar pequenas coisas	"... reparar mais nesses pequenos gestos que vemos diariamente e não ligamos"	2
	Aprendizagens sobre deficiência	Novas aprendizagens	"... nunca tinha trabalhado diretamente com crianças com PC, nesse aspeto sim, aprendi muita coisa"	1
2. Não sei			"Não sei."	3

A nona questão refere-se a benefícios sociais, nomeadamente em termos de relacionamento com os outros (cf. Tabela 27). A maioria dos sujeitos respondeu que a experiência de voluntariado lhe trouxe benefícios

sociais (37 menções) e existiram 10 menções a afirmar que não. Com as respostas dadas, foi possível criar subcategorias para agrupar os benefícios sociais, sendo elas o enriquecimento emocional (16 menções), a melhoria das relações interpessoais (14 menções), a melhoria da relação com as pessoas com deficiência (6 menções) e a melhoria da percepção que os outros têm de mim (1 menção). No enriquecimento emocional foi curioso perceber que os voluntários consideram que esta experiência fez com que alguns aspetos da sua personalidade se alterassem, nomeadamente referiram que se consideram mais tolerantes, mais compreensivos, mais humildes, mais simpáticos (por exemplo, “Ser mais humilde, mais simpático.”) e desvalorizam mais a opinião alheia. Consideram ainda uma melhoria das relações interpessoais, nomeadamente uma maior socialização (por exemplo, “... acho que comecei a socializar mais”), uma melhor relação com as pessoas e a partilha da experiência de voluntariado com a sua rede de amizades (por exemplo, “Tento mostrar aos meus amigos, familiares o que aprendi aqui... é chamar um bocadinho da realidade daqui lá para fora...”). Consideram ainda que esta experiência fez com que existisse uma melhoria da relação com as pessoas com deficiência, conseguindo lidar melhor com esta população fora da Instituição (“... aprendi a lidar melhor com estas pessoas e lá fora quando me encontro com pessoas portadoras de paralisia cerebral também lido melhor com elas...”).

Tabela 27*Análise de conteúdo referente a benefícios sociais adquiridos no voluntariado*

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim	Enriquecimento emocional	Mais tolerante	"... tornei-me mais tolerante no convívio com os outros..."	8
		Mais compreensivo	"Havia vezes em que eu não era tão compreensivo em certas situações e agora já sou mais."	5
		Mais humilde	"Ser mais humilde..."	1
		Mais simpático	"Ser mais ... simpático."	1
		Não valorizar opinião alheia	"... não me importar tanto com o que pensam, mas sim no que eu devo sentir..."	1
	Melhoria das relações interpessoais	Maior socialização	"... comecei a conviver mais..."	8
		Melhor relação com as pessoas	"... a relação que temos com as outras pessoas acho que se torna melhor ..."	3
		Partilha da experiência de voluntariado	"Quando saio daqui gosto de falar do que é que se passou... de mostrar às pessoas o que se passa cá dentro..."	3
	Melhoria da relação com as pessoas com deficiência	Lidar melhor com a deficiência fora da Instituição	"... se vir alguém com deficiência ... já me sentirei mais à vontade..."	6
	Melhoria da percepção que os outros têm de mim	Valorizarem o facto de ser voluntário	"... quando falamos que somos voluntárias as pessoas olham-nos com olhos diferentes, vêm que somos pessoas que gostam de ajudar..."	1
2. Não			"Acho que não."	10

A última questão da entrevista dava aos sujeitos a liberdade de mencionarem outros benefícios que não tivessem sido referidos ao longo das outras questões (cf. Tabela 28). Continuaram a ser identificados benefícios muito diversos, tendo sido agrupados em cinco subcategorias já identificadas ao longo de análises de conteúdo prévias, que são a Social, a Autoestima, a Experiência, a Proteção e a Carreira. Na Social são evidenciados benefícios como o conhecer novas pessoas, a amizade com os clientes (por exemplo, "As amigas, porque no fundo depois tornam-se amigas, com as pessoas que estão aqui no centro") e a divulgação da experiência de voluntariado. Na Autoestima é valorizado o sentimento de bem-estar que advém desta experiência (por exemplo, "... fez-me sentir bem comigo própria, porque é bom sair daqui e levar um sorriso de cada um deles") e o enriquecimento pessoal. Na Experiência, consideram como benefícios o conhecer melhor a realidade existente, a aprendizagem no contacto com esta realidade e o conhecer internamente a Instituição. Benefícios ligados com a proteção estão relacionados com o relativizar dos próprios problemas e a valorização de pequenas coisas, já mencionado anteriormente. O benefício com menos menções está ligado à perspetiva profissional, ao facto desta experiência

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

alargar horizontes do ponto de vista profissional e com o enriquecimento do currículo.

Tabela 28

Análise de conteúdo referente a outros benefícios que ainda não tenham sido referidos

Categorias	Subcategorias	Indicadores	Exemplos de unidades de registo	Contagem
1. Sim	Social	Conhecer pessoas novas	"Conhecer pessoas novas..."	4
		Amizades com os clientes	"Um conjunto enorme de amigos que para mim já são como se fossem família."	3
		Divulgar a experiência de voluntariado	"... acabei por falar do voluntariado a outros amigos e depois, levou também a inscreverem-se..."	2
	Autoestima	Bem-estar	"Só mesmo que me faz sentir bem, ao corpo e à alma."	6
		Enriquecimento pessoal	"... enriquecimento pessoal ... proporcionou-me um traquejo maior no estar, no relacionar, no conhecer este tipo de situações..."	3
	Experiência	Conhecer melhor a realidade existente	"... conhecer melhor esta realidade."	1
		Aprendizagem no contacto com esta realidade	"... estou a aprender imensa coisa e estou em contacto mais próximo com as minhas crianças."	2
		Conhecer internamente a Instituição	"... conhecer a dinâmica da cada ... conhecer o interior da APCC só mesmo estando cá, i isso para mim é um benefício também."	1
	Proteção	Relativizar os próprios problemas	"... às vezes nos temos um problema e parece que o mundo desaba e depois começamos a pensar que há pessoas numa situação pior que nós..."	3
		Valorizar pequenas coisas	"... certas coisas que eu vejo que os deixam felizes e que a mim aquilo não me fazia diferença..."	1
2. Não	Carreira	Perspetiva profissional	"Eu gostava muito de trabalhar nesta Instituição."	2
			"Acho que já fui dizendo todos."	15

V - Discussão

O presente trabalho tem o intuito de contribuir para a investigação do voluntariado com pessoas com deficiência, visto que, até à data, não se encontram estudos realizados em Portugal e que os realizados noutros países são escassos (por ex., Fitchen et al., 2005; Rimmerman et al., 2000). De seguida, procederemos à confrontação dos resultados com a literatura sobre esta temática, apresentada no enquadramento teórico.

Os voluntários da amostra exerciam atividade numa Instituição de reabilitação (Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra), realizando o que se designa por voluntariado formal, pois ajudam e prestam os seus serviços no âmbito de uma organização (Parboteeach, Cullenb, & Lim, 2004). Também se pode classificar o tipo de voluntariado realizado como não dirigente, pois os sujeitos exerciam atividades em contacto direto com o público-alvo, sendo eles os clientes da Instituição.

Como Clary et al. (1998) mencionaram, os sujeitos que se propõem para fazer este tipo de atividades procuram ativamente oportunidades para ajudar os outros e nesta Instituição também tinham a liberdade de deliberar a quantidade de tempo que tinham disponível para exercer atividades e escolher, de um leque vasto de ofertas, quais as atividades em que estariam interessados em participar.

Os primeiros objetivos do estudo tinham por base a análise das atitudes, nomeadamente a análise das atitudes dos voluntários em relação às pessoas com deficiência; a análise das atitudes, tendo em conta o contacto prévio que os voluntários tiveram com a deficiência e se eram voluntários antigos ou voluntários novos; e a análise de possíveis mudanças de atitudes no decorrer da experiência do voluntariado.

Consideramos relevante mencionar que o questionário relativo às atitudes (ADS-(G)) contém uma primeira página com as Instruções, sendo referenciado que o questionário interroga sobre como a pessoa se sente acerca da deficiência e das pessoas com deficiência no geral, indicando “Por favor pense acerca da sua vida e da sua experiência com a deficiência no geral”. Estas indicações fazem com que os voluntários olhem para a deficiência no geral e que respondam consoante a sua experiência e com o contacto que têm com a realidade existente. Verificou-se que na análise das atitudes dos voluntários em relação às pessoas com deficiência, os valores mais elevados encontram-se nos fatores Discriminação e Ganhos, significando isto que os voluntários consideram que existem atitudes mais negativas em relação às pessoas com deficiência, nestes fatores. Os valores mais baixos encontram-se nos fatores Perspetivas e Inclusão, existindo atitudes mais positivas neste fatores. Esta informação indica-nos que os voluntários ao olharem para a deficiência no geral consideram que existe muita discriminação, vivenciada por pessoas com deficiência e que existe um diminuto reconhecimento quanto aos ganhos que este tipo de população pode vivenciar (por exemplo, coragem, determinação). Consideram que existem atitudes positivas quanto às perspetivas atuais e futuras, quanto à inclusão e quanto à carga para a família e para a sociedade, ou seja, são valorizadas as perspetivas deste tipo de população e não são vistas como um fardo para a sua rede familiar e para a sociedade.

Analisando as atitudes, tendo em conta o contacto prévio que os voluntários tiveram com a deficiência, verificou-se que todos os fatores, à exceção da Inclusão, registaram resultados mais elevados nos voluntários que tiveram contacto prévio. Isto indica que, os voluntários que já tinham tido algum tipo de contacto com esta população, consideram que existem atitudes negativas quanto à discriminação vivenciada por pessoas com deficiência, quanto aos ganhos que esta população consegue alcançar e quanto às perspetivas atuais e futuras. Em consonância com os resultados anteriores, a Inclusão traduz-se em atitudes mais positivas, ou seja, aos olhos dos voluntários que já tinham tido contacto com a deficiência, esta população não é uma carga para a sua família e para a sociedade.

Fazendo a análise das atitudes, tendo em conta se são voluntários

antigos ou voluntários novos, verificou-se que à exceção da Discriminação, todos os fatores apresentam resultados mais elevados nos voluntários antigos. Isto indica que o facto de os voluntários exercerem atividade há mais tempo, lhes permite adquirirem uma perspetiva privilegiada acerca da deficiência e das pessoas com deficiência em geral, e reconhecerem a existência de atitudes mais negativas em relação à Inclusão, Ganhos e Perspetivas.

Como Rimmerman et al. (2000) referiram, a associação entre o contacto e as atitudes está relacionada com o tempo de exposição dos voluntários a pessoas com deficiência. Consideramos que o tempo que os voluntários passaram na Instituição a fazer voluntariado, fez com que adquirissem uma visão privilegiada desta realidade, percebendo que este tipo de população é alvo de muitas atitudes negativas. No mesmo sentido, Rimmerman et al. (2000) consideram que contacto em si é um bom indicador para desenvolver uma visão mais equilibrada e realista da deficiência.

Foram considerados quatro objetivos para analisar as motivações dos voluntários, nomeadamente a análise das funções motivacionais tanto para o exercício da atividade de voluntariado, como tendo em conta o contacto prévio que os voluntários tiveram com a deficiência e se são voluntários antigos ou voluntários novos e, por último, foi analisado se as funções motivacionais dos voluntários se alteraram no decurso da própria experiência de voluntariado. Na análise das funções motivacionais para o exercício da atividade verificou-se que os fatores com maior destaque são a Experiência, ou seja, os voluntários consideram relevante as novas experiências que adquirem, ligadas à aprendizagem e à oportunidade de adquirir conhecimentos, e o exercitar de competências e a função Valores, que se traduz na expressão de valores ligados ao altruísmo, valores humanitários e de preocupação com os outros. As funções consideradas menos relevantes são: a Social, isto é, os voluntários não identificam como fator relevante o voluntariado oferecer oportunidades de fazer amigos e não exercem a atividade por ser algo bem visto pelos outros; e a Proteção, ou seja, os sujeitos não vêem o voluntariado como forma de redução da culpa ou um escape aos próprios problemas. Vários são os estudos que vão ao encontro deste resultado, nomeadamente Clary et al. (1998), utilizando o IFV numa amostra de meia-idade, verificou que as funções mais significativas são a Autoestima, a Experiência e os Valores, sendo as menos relevantes a Carreira, a Proteção e as Relações Sociais. Outra investigação com os mesmos resultados foi realizada na Universidade de Aveiro, indicando nos resultados que as funções mais valorizadas são a Experiência e Valores e a função Proteção é a menos relevante (Ferreira, 2013). Ainda noutro estudo com o IFV no Arizona é verificado que os voluntários consideraram como funções relevantes os Valores, seguindo-se a Autoestima e a Experiência. As funções Carreira, Proteção e Social foram consideradas pouco significativas (Allison, Okun, & Dutridge, 2002).

A função Valores demonstrou em vários estudos, ser um preditor

significativo da frequência de voluntariado. Como já foi referido no enquadramento teórico, a escolha privilegiada desta função pode dever-se ao facto das pessoas que têm fortes convicções altruístas comprometerem-se e envolverem-se mais na sua atividade de voluntariado, pois permite-lhes expressar as suas crenças altruístas. Em contraste, a função Social constitui um preditor negativo da frequência do voluntariado, talvez porque as pessoas são motivadas pela pressão dos outros e não por motivações intrínsecas. Isto significa que as pessoas se envolvem em atividades de voluntariado devido à opinião dos outros e não devido a uma vontade própria de querer ajudar, levando-as a desistir mais facilmente das atividades (Allison, Okun & Dutridge, 2002). Uma vez que, no presente estudo, através de diferentes métodos de recolha de informação, verifica-se que nas entrevistas existe uma reafirmação da importância dos fatores Experiência e Valores, mas existe também um grande destaque para benefícios sociais, como a amizade com os clientes e a partilha da experiência de voluntariado. É de destacar que o entendimento de Social no IFV é diferente do entendimento de Social nas Entrevistas. No primeiro, o Social remete para o exercício da atividade devido a opinião dos outros, no segundo, o Social já é encarado como a socialização que é mantida em contexto de voluntariado, a afinidade criada e o apoio prestado aos clientes.

Analisando as motivações em função do contacto prévio com a deficiência, verificou-se que todos os fatores apresentam resultados mais elevados nas pessoas que tiveram contacto prévio com a deficiência. Isto indica a importância do contacto prévio com a deficiência, para a identificação das funções que o voluntariado desempenha.

Analisando as motivações, tendo em conta se são antigos ou novos voluntários, verificou-se que todos os fatores obtiveram resultados mais elevados nos voluntários antigos, à exceção dos Valores. Isto mostra a importância que o tempo desempenha, quando é pedido para fazerem referência às motivações para exercer atividades de voluntariado. Não obstante, consideramos relevante destacar a dimensão restrita da amostra, o qual pode ter influenciado os resultados, devendo estes serem encarados com reserva.

Em suma, verificou-se uma consonância com as investigações existentes, relativamente às funções motivacionais mais valorizadas pelos voluntários (Autoestima, Valores e Experiência) e quanto às funções motivacionais menos relevantes para o exercício do voluntariado (Carreira, Social e Proteção). Os resultados indicam ainda a importância do contacto prévio com a deficiência ao nível das funções motivacionais e que o tempo de desempenho da atividade de voluntariado pode ser pertinente para perceberem quais as funções mais relevantes.

Os últimos objetivos estão ligados com a análise de conteúdo realizada. A entrevista era constituída por questões abertas e foi curioso que nalgumas análises de conteúdo foi possível codificar as respostas tendo em conta as funções motivacionais do Inventário de Funções de Voluntariado. Isto indica-nos que, perante uma questão aberta, as pessoas indicaram

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

funções referenciadas na literatura, nomeadamente as do IFV. Assim sendo, a possibilidade das funções motivacionais serem artificiais (Hustinx et al., 2010) não é apoiada.

Ao serem questionados sobre os motivos para desempenharem ou continuarem a desempenhar atividades de voluntariado foram mencionadas cinco das seis funções do IFV (Experiência, Social, Carreira, Autoestima e os Valores). Além disso, foi mencionada a ocupação, ou seja, desempenharem atividades para ocuparem o tempo ou abstraírem-se da rotina. A importância da ocupação pode ser explicada pela percentagem considerável de desempregados na amostra (18,1%). Além disso, verificou-se que os voluntários exercem atividades devido a motivos muito diversos, com destaque para o gosto que têm pela experiência que estão a ter, e para a afinidade que criam com os clientes.

Foi curioso verificar que, quando dada a liberdade para mencionarem desvantagens ou alguns aspetos negativos do voluntariado, estes se traduziram na insatisfação pelo pouco tempo que exercem a atividade e pelo número reduzido de atividades. Não vemos isto como verdadeiras desvantagens, mas sim uma ânsia de mais, de usufruírem ao máximo e aproveitarem tudo o que a Instituição lhes tem para proporcionar. Também foi referida a dificuldade em compreender os clientes, o que pode ser considerado normativo, tendo em conta o tipo de população com que se está a lidar.

Os benefícios desta experiência, foram também eles muito diversos e enquadrados com todas as funções motivacionais do IFV. Nesta questão também é acrescentada a Ocupação, como se verificou na questão anterior. Ao analisar os benefícios verificamos o simples ser útil, os voluntários sentem-se úteis e valorizados na Instituição, até benefícios que se traduzem naquilo que a Instituição lhes proporciona, como as aprendizagens adquiridas, o contacto institucional que mantêm, e até a oportunidade de conhecerem pessoas de outros países, devido ao programa de Voluntariado Europeu que a Associação de Paralisia Cerebral usufrui. Benefícios ligados à carreira também são mencionados, não fossem a maioria dos voluntários estudantes, a trabalharem para o enriquecimento do seu próprio currículo, que no futuro será o seu cartão de visita para o sucesso profissional. Não obstante, são indicados sobretudo, benefícios mais pessoais, ligados quer à aprendizagem, quer à valorização da própria vida, o sentimento de bem-estar e o enriquecimento pessoal. Esta experiência permite que as pessoas tenham contacto com uma realidade muito distante da realidade da maioria das pessoas. Os voluntários são confrontados com uma realidade dura, marcada pelas limitações físicas de crianças e adultos e por uma realidade nova, onde todos são tratados com respeito, onde a palavra igualdade faz sentido e onde limitações físicas não são entrave para feitos muito significativos. Este contacto pode levar a um reajuste da visão que as pessoas têm da sua própria vida, as quais relativizam os seus problemas, valorizam muito mais os afetos e gestos simples do dia-a-dia ganham outro significado. Estes resultados vão de encontro à revisão efetuada por Miller et al. (2005), segundo a qual

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

existem inúmeros benefícios do voluntariado a nível individual e do bem-estar pessoal, nomeadamente na satisfação com a vida, na autoestima, na felicidade e no controlo sobre a vida.

A questão ligada à influência do voluntariado na carreira académica traduziu-se na maioria a responder negativamente enquanto que as respostas afirmativas se enquadram em subcategorias muito diversas. Sendo a maioria estudantes, os voluntários consideram que esta experiência pode ser benéfica nas suas áreas curriculares, nomeadamente na psicologia, educação especial e desporto. Os voluntários referiram ainda que esta experiência faz com que tenham contacto com a área, alguns enveredaram por esta Instituição por desejarem trabalhar nesta área e proporcionou-lhes um abrir de horizontes. A influência na carreira académica traduz-se também na diferente perspetiva de vida que adquirem com esta realidade, e numa diferente relação futura com utentes.

Ao abordar a influência no bem-estar emocional, foi muito interessante verificar o impacto que este tipo de atividades tem no bem-estar das pessoas. São apontadas mudanças que ocorrem em pouco tempo e mudanças com grande impacto, através do simples contacto com a população com deficiência, alguns dias por semana. Assim, foi evidenciado um aumento da autoestima dos voluntários e um sentimento de utilidade. Consideram ainda que este tipo de atividades fez com que se sentissem mais tranquilos, felizes e com um sentimento de maior bem-estar. Apesar do choque inicial que muitas vezes pode ocorrer, o que fica verdadeiramente desta experiência é o bem-estar que esta população transmite, é a sua alegria e ânsia de viver, é a sua coragem.

Ao analisar se a compreensão da deficiência se alterou, a maioria respondeu afirmativamente. É muito interessante verificar a mudança que existiu na compreensão, através do contacto que os voluntários estabeleceram nas atividades de voluntariado. Traduziu-se em atitudes mais positivas, nomeadamente consideram que encaram as pessoas com deficiência de forma diferente e que têm outra perceção das suas capacidades. Ao depararem-se com as limitações físicas que os clientes possuem, muitos voluntários não tinham a noção que este tipo de população é capaz de exercer inúmeras atividades, assimilando deficiência a incapacidade. Consideram também que este contacto permitiu um aprofundar dos conhecimentos sobre a deficiência, o qual se traduz muitas vezes em opiniões de senso comum e sem fundamento. A este propósito, destaca-se que Rimmermam et al., (2000) consideram que o contacto com as pessoas com deficiência é fundamental para a formação de atitudes favoráveis ou desfavoráveis em relação a elas. A visão diferente do mundo continua a ser evidenciada, e de facto, esta é uma característica valorizada e muito mencionada ao longo das entrevistas.

Na análise da possível alteração das atitudes dos voluntários, face às pessoas com deficiência, verificou-se que existe uma alteração na perceção que têm da pessoa com deficiência, nomeadamente ligada à igualdade e a uma maior compreensão. Verificam que aquela pessoa, com limitações

Para ser "Grande", Sê Voluntário!

Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

visíveis num primeiro olhar é uma pessoa, um ser humano. Consideram que levam desta experiência um maior à vontade com este tipo de população e que seriam capazes dos auxiliar sem qualquer tipo de tabus, no quotidiano. Num estudo realizado por Fichten, Cutler e Schipper (2005) verificou-se que o voluntariado com crianças com deficiência altera as opiniões das pessoas, e que estas se sentem mais confortáveis com pessoas com deficiência, existindo uma maior facilidade na maneira como agem. Isto leva a que a distância social entre as pessoas com e sem deficiência diminua, levando-as a interagir com maior naturalidade no futuro.

Nas aprendizagens adquiridas, verifica-se de novo uma multiplicidade de categorias, algumas delas já mencionadas nas questões anteriores. Indicaram o estabelecimento do contacto que fazem com esta população e a maior compreensão como as aprendizagens mais mencionadas.

Como já referi anteriormente, benefícios sociais também são mencionados, existindo uma grande multiplicidade de benefícios em diversas áreas. Ao nível emocional, são muitos os benefícios mencionados, ligados com uma maior tolerância, maior compreensão, maior humildade, maior simpatia e a não valorização da opinião alheia. Consideram ainda que se tornam mais sociáveis, existindo uma melhor relação com as pessoas e uma necessidade de partilhar a experiência de voluntariado que têm. Os voluntários identificam também que lidam melhor com este tipo de população e que as pessoas reconhecem e valorizam o facto de serem voluntárias.

A última questão dava a liberdade dos sujeitos mencionarem outros benefícios que não tivessem sido referidos anteriormente. Verificou-se que não é acrescentado nada de novo, e que as questões tinham conseguido abranger os pontos essenciais da experiência de voluntariado.

A entrevista deu um grande contributo para esta investigação, sendo possível recolher informações detalhadas dadas na primeira pessoa pelos voluntários. Esta informação adicional foi crucial para a análise do voluntariado, dando a possibilidade de analisar os dados não só do ponto de vista do IFV. Foi possível, com a entrevista, verificar que a autoestima tem grande destaque, traduzindo-se isto na importância que o voluntariado tem nas questões emocionais, nomeadamente na obtenção de satisfação relacionada com o crescimento pessoal e autoestima.

VI - Conclusões

A investigação desta dissertação teve como objetivo primordial a análise das motivações dos voluntários e das suas atitudes, no exercício das suas atividades com população com deficiência.

Após pesquisar sobre esta temática, foi possível encontrar um Inventário de Funções do Voluntariado e um questionário sobre a análise das atitudes face a pessoas com deficiência. Para uma análise mais detalhada da experiência dos voluntários com este tipo de população, foi elaborada uma pequena entrevista, para obtermos relatos na primeira pessoa.

Os resultados obtidos no presente estudo demonstram que, relativamente às atitudes, considera-se que existem atitudes mais negativas, em relação às pessoas com deficiência, relativas à discriminação por elas vivenciada e em relação aos ganhos que conseguem alcançar. As atitudes positivas evidenciam-se na inclusão, na recusa de que sejam uma carga para a família e para a sociedade e nas perspetivas atuais e futuras. Ao nível das funções motivacionais para o exercício da atividade verificou-se que os voluntários consideram relevante as novas experiências que adquirem e que uma das funções mais valorizadas traduz-se na expressão de valores ligados ao altruísmo, valores humanitários e de preocupação com os outros. Os voluntários não identificam como fator relevante o voluntariado oferecer oportunidades de fazer amizades, não exercem a atividade por ser algo bem visto pelos outros e não vêem o voluntariado como forma de redução da culpa ou um escape aos próprios problemas.

Relativamente aos benefícios, são muito diversos, destacando-se benefícios ligados ao bem-estar emocional (por exemplo, maior autoestima, maior tranquilidade), a uma melhor compreensão e a uma perceção mais positiva das pessoas com deficiência.

Como limitações do estudo, aponta-se a amostra, sendo esta reduzida.

Estando esta temática pouco explorada, consideramos como direções futuras a prossecução da presente investigação noutras instituições com população com deficiência e a avaliação do voluntariado na ótica desta população.

Consideramos que esta investigação traduz o bom funcionamento do voluntariado na Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra e a satisfação que os voluntários têm ao exercer atividades nesta Instituição e com este tipo de população. Vemos que funciona tão bem, porque existe um leque de voluntários motivados e um conjunto de oportunidades que visam satisfazer as suas necessidades. Como Clary et al. (1998) defendem, o envolvimento no trabalho voluntário é uma junção das motivações dos indivíduos para o voluntariado e das oportunidades oferecidas no ambiente de trabalho voluntário para atender às suas necessidades.

Bibliografia

Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12, 243-255.

Amado, J. S. (2000). A técnica da Análise de Conteúdo. *Referência*, 5, Novembro: 52-62.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo* (trad. Reto & Pinheiro). Lisboa: Edições 70.

Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social Science & Medicine*, 66, 2321-2334.

Clary, E. G., & Miller, J. (1986). Socialization and situational influences on sustained altruism. *Child Development*, 57, 1358-1369.

Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.

Decreto Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro. Diário da República-Série_1 n.º 239 de 1999. Disponível em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=117&m=PDF.

Delicado, A., & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do voluntariado em Portugal*. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.

Ferreira, C. (2013). *Motivações do universitário voluntário*. Dissertação de mestrado em psicologia clínica e da saúde. Departamento de Educação. Universidade de Aveiro.

Fichten, C. S., Cutler, N., & Schipper, F. (2005). Does volunteering with children affect attitudes toward adults with disabilities? A prospective study of unequal contact. *Rehabilitation Psychology*, 50(2), 164-173.

Freeman, R. B. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15(1), S140-67.

Hendrickson, J. M., Shokoohi-Yekta, M., Hamre-Nietupski, S., & Gable, R. A. (1996). Middle and high school students' perceptions on being friends with peers with severe disabilities. *Exceptional Children*, 63, 19-28.

Hustinx, L. H., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434.

Hustinx, L., & Lammertyn, F. 2003. Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas*, 14(2), 167-87.

Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro. Bases do enquadramento jurídico do voluntariado. Disponível em http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=116&m=PDF.

MacNeela, P. (2008). The give and take of volunteering: motives, benefits, and personal connections among irish volunteers. *Voluntas*, 19, 125-139.

Miller, K. D., Schleien, S. J., Brooke, P., Frisoli, A. M. & Brooks, W.

Para ser "Grande", Sê Voluntário!
Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

T. III (2005). Community for all: The therapeutic recreation practitioner's role in inclusive volunteering. *Therapeutic Recreation Journal*, 39(1), 18-31.

Miller, K. D., Schleien, S. J., Rider, C., Rider, C., Hall, C., Roche, M., & Worsley, J. (2002). Inclusive volunteering: Benefits to participants and community. *Therapeutic Recreation Journal*, 36(3), 247-259.

Parboteeah, P., Cullenb, B. & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), 431-441.

Pilati, R., & Hees, M. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado- IFV. *Psico- USF*, 16 (3), 275-284.

Power, M., Green, A. & WHOQOL-DOS GROUPS (2010). The Attitudes to Disability Scale (ADS): development and psychometric properties. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(9), 860-874.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone*. New York: Simon & Schuster.

Rimmerman, A., Hozmi, B., & Duvdevany, I. (2000). Contact and attitudes toward individuals with disabilities among students tutoring children with developmental disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 25(1), 13-18.

Shye, S. (2009). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Science Business*, 98, 183-200.

Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.

Tanzer, N. K. & Sim, C, Q. E. (1999). Adapting instruments for use in multiple languages and cultures. A review of ITC guidelines for test adaptations. *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 258-269.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-40.

Wong, D. K. P. (2006). Do contacts make a difference? The effects of mainstreaming on student attitudes toward people with disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 29, 70-82.

Anexos

Anexo 1- Carta enviada À Instituição

Coimbra, 23 de Setembro de 2013

Exmo Sr. Dr. Antonino
Silvestre
Associação de Paralisia Cerebral
de Coimbra
Rua Garcia da
Horta
3030 - 188 Coimbra

Stéphanie Simões da Silva, aluna do Mestrado Integrado em Psicologia, está a desenvolver um trabalho de investigação, enquadrado na realização da sua tese de mestrado, com o tema "Voluntariado numa Instituição de Reabilitação".

A aluna encontra-se a realizar a respetiva tese sob a minha orientação, Cristina Petrucci Albuquerque, Professora da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

O trabalho de investigação tem como principal objetivo avaliar, na ótica dos voluntários, uma experiência de voluntariado numa Instituição de reabilitação. Mais especificamente, pretende: identificar os benefícios decorrentes dessa experiência; verificar quais as funções (sociais, emocionais, de ampliação de conhecimentos, etc.) que o voluntariado desempenhou; analisar se, ao longo da experiência de voluntariado, houve modificações nas atitudes em relação às pessoas com deficiência. Por conseguinte, os objetivos, que nos propomos, afiguram-se-nos importantes, atendendo à relevância da avaliação do voluntariado na ótica daqueles que o dispensam.

Para o efeito, serão aplicados 2 questionários e será realizada uma entrevista individual a cada um dos voluntários.

Neste contexto, vimos solicitar a colaboração de V. Ex.^{as} no processo de recolha da amostra para o referido projeto de investigação, através da permissão para contactarmos com os voluntários da APCC. A estes será apresentada a investigação, garantida a máxima confidencialidade de todos os dados, solicitada a sua colaboração e requerido o preenchimento de uma declaração de consentimento informado.

Agradecemos, desde já, toda a colaboração que possa ser prestada, disponibilizando-nos para prestar qualquer esclarecimento que julguem necessário.

Com os melhores cumprimentos,

Albuquerque)

(Professora Doutora Cristina Petrucci

Para ser "Grande", Sê Voluntário!
Stéphanie Simões da Silva (e-mail:stephanie_silva@sapo.pt) 2014

Anexo 2- Tabela: Normalidade das atitudes por fatores e total

	Shapiro-Wilk	
		Sig.
Inclusão	.930	.124
Discriminação	.894	.022
Ganhos	.947	.269
Perspetivas	.927	.106
Inclusão_Reaplicação	.969	.689
Discriminação_Reaplicação	.915	.060
Ganhos_Reaplicação	.947	.276
Perspetivas_Reaplicação	.781	.000
Total	.982	.940
Total_Reaplicação	.973	.785

Anexo 3- Tabela: Normalidade das funções por fatores e total

	Shapiro-Wilk	
		Sig.
Valores	.942	.217
Proteção	.960	.499
Carreira	.970	.708
Social	.955	.390
Experiência	.924	.091
Autoestima	.920	.075
Total	.955	.401
Valores_Reaplicação	.943	.230
Proteção_Reaplicação	.969	.696
Carreira_Reaplicação	.954	.371
Social_Reaplicação	.955	.394
Experiência_Reaplicação	.920	.075
Autoestima_Reaplicação	.953	.360
Total_Reaplicação	.960	.499